

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Большетавринский детский сад №1»

ПРИНЯТО
педагогическим советом МБДОУ
Протокол №3 от 1 апреля 2022 г

УТВЕРЖДЕНО
И.о заведующего МБДОУ
«Большетавринский детский сад №1»
_____ Айметова И.С.
1 апреля 2022г

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В
МБДОУ «БОЛЬШЕТАВРИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД №1»

д. Большая Тавра

2022г

1. Общие положения

Настоящее положение определяет порядок организации педагогического наставничества в МБДОУ «Большепетавринский детский сад №1» (далее ДОУ) в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ.

Наставничество форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества
Цель системы (целевой модели) наставничества создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в ДОУ.

Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- _ содействовать повышению правового и социально профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- _ оказывать методическую помощь в реализации различных форм и методов наставничества педагогических работников в образовательных организациях; способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание

равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном институциональном уровнях.

2. Условия и ресурсы для внедрения и реализации (целевой наставничества педагогических работников в образовательной организации

Кадровые условия

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- реализации персонализированных программ наставничества;

- наставников - педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

- педагогический стаж более 5 лет;

- имеют 1 КК или высшую КК.

Обязанности куратора реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организывает разработку персонализированных программ наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.); инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др..

Обязанности наставляемого:

- Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника утверждается приказом руководителя детского сада.

- В период наставничества молодой специалист обязан:

- Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, специфику ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- Выполнять план профессионального становления в назначенные сроки;
- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- _Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- Отчитываться о проделанной работе по самообразованию на итоговом педагогическом совете.

2.3.1 Права наставляемого:

- Выносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
 - _Повышать квалификацию удобным для себя способом.
 - _Защищать профессиональную честь и достоинство.
 - Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Обязанности наставника
- Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой ДОЛЖНОСТИ.
 - Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
 - _Развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива.
 - Разрабатывать совместно с молодым специалистом план самообразования и оказывать необходимую помощь.
 - _Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста в часы форм методической работы ДОУ.
 - Составлять отчет по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе (1 раз в год на итоговом педсовете).

Права наставника

- С согласия руководителя учреждения и старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников детского сада.
- Требовать у молодого специалиста рабочие отчеты в устной и письменной формах.

3. Организационно-методические, организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в наставнической деятельности.

4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательной организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

5. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность куратора и наставников, относятся:

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г Х2273-ФЗ;
- Настоящее Положение;
- Приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
- Самоанализ достижений, достоинств и личностных ресурсов наставляемого, профессиональных затруднений.
- Дорожная карта (ИОМ)
- Персонализированная программа наставничества.
- Отчет наставника о реализации персонализированной программы
- Итоговый аналитический отчет куратора по внедрению системы (целевой модели) наставничества

6. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски

В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 506007919238457772130328223527430359021468957974

Владелец Айметова Инна Сергеевна

Действителен с 07.11.2022 по 07.11.2023