

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Угранский детский сад «Катюша»**

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
МБДОУ детский сад «Катюша»

Протокол № 2 от 30.11.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ детский сад «Катюша»
Сучкова А.В.
Приказ № 74-ОД от 30.11.2022г.



**Положение
о наставничестве**

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Угранский детский сад
«Катюша»**

2022

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Угранский детский сад «Катюша» (далее ДОУ) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 № 235 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области», приказа Отдела образования Администрации муниципального образования «Угранский район» Смоленской области от 04.04.2022 № 32/3-ОД «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных учреждениях МО «Угранский район» Смоленской области» во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов и показателей федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка».

Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник ДОУ, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

3. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной

самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги).

Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа по ДООУ. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заведующий.

Формирование списка наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами образовательного учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов.

Наставляемыми могут быть педагоги - молодые специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов, общественной жизни образовательного учреждения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- ветераны педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом заведующего.

С наставниками, которые могут быть приглашены из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

Реализация целевой модели наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей образовательного учреждения, могут рассматриваться следующие формы наставничества: «педагог - педагог».

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи - планировании.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника

Знать законодательство в сфере образования, локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать и ободрять его.

Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

Вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Проходить обучение, повышать квалификацию. Получать психологическое сопровождение. Участвовать (по желанию) в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

Разработать совместно с наставником план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого

Вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя образовательного учреждения.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- выдвигание лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Поддержка системы наставничества через сайт ДООУ, создание специальной рубрики "Наши наставники", методической копилки с программами наставничества.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение, приказ о целевой модели наставничества в ДООУ, дорожная карта внедрения системы наставничества в ДООУ, приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательном учреждении, приказ об утверждении плана работы, приказ «Об утверждении наставнических пар, групп», приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества», протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.