Согласовано
на заседании педагогического совета
МБДОУ
протокол от 20.10.2022
№ 2

Утверждаю
заведующий МБДОУ
_____ Т.П. Поддубная
приказ от 25.10.2022 № 89/1

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБДОУ « Детский сад № 7 общеразвивающего вида г. Новозыбкова»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников (далее — Положение) в МБДОУ «Детский сад № 7 общеразвивающего вида г. Новозыбкова» (далее — МБДОУ), в том числе с применением лучших практик обмена опытом, разработано в соответствии с методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25. декабря 2019 года № Р — 145.

1.2. Целью наставничества в МБДОУ является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех наставляемых в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее — педагоги) и молодых специалистов, работающих в МБДОУ.

1.3. Задачи наставничества:

- улучшение показателей МБДОУ в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального — потенциала каждого наставляемого, поддержка формирования и реализации индивидуальных образовательных траекторий;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБДОУ, способного на комплексную поддержку ее деятельности, основанной на доверительных и партнерских отношениях.

1.4. Термины и определения Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее 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 и позицией участников.

Программа наставничества–комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный 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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и

программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2. Формы наставничества

2.1. Внедрение наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

2.2. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица МБДОУ, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог (педагоги) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

2.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Формы наставничества, включающие множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества: «педагог — педагог», «образовательная организация-образовательная организация».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга

задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Этапы программы

Реализация программы наставничества в МБДОУ включает семь основных этапов:

Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Формирование базы наставляемых.

Формирование базы наставников.

Отбор и обучение наставников.

1) Формирование наставнических пар или групп.
2) Организация работы наставнических пар или групп.
3) Завершение наставничества.

2.5. Реализация программы наставничества в МБДОУ производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных

ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют заведующий и администрация МБДОУ, воспитанники и их родители, молодые специалисты, педагоги МБДОУ.

3. Ожидаемые результаты наставничества

3.1. Планируемые результаты внедрения и реализация системы наставничества:

– измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

– улучшение психологического климата в МБДОУ как среди воспитанников, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и мета компетенций;

улучшение деятельности МБДОУ по достижению качества образовательных результатов и качества образовательной деятельности.

Внедрение и реализация системы наставничества направлены на решение проблем наставляемого:

отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

невозможность качественной самореализации в рамках общеобразовательной

программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

– конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

– отсутствие условий для формирования навыков и метакомпетенций;

– высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;

– падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

– проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4. Деятельность МБДОУ

4.1. Функции МБДОУ:

– разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества;

– реализация программ наставничества;

– реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

– назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ;

– инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

– осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

– внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;

– проведение внутреннего мониторинга реализации эффективности программы наставничества;

– обеспечение формирования 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;

– поощрение наставников;

– предоставление в ЦНППМ в срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, либо в иные сроки, устанавливаемые департаментом образования и науки Брянской области информации о количестве участников программы наставничества.

4.2. Разработка ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

– приказ об утверждении Положения;

– приказ о назначении куратора;

– формирование базы наставляемых;

– формирование базы наставников;

– приказ о закреплении наставнических пар;

– дорожная карта внедрения и реализации наставничества.

4.3. Основные этапы:

– подготовка условий для запуска программы наставничества;

– формирование базы наставляемых;

– формирование базы наставников (файл представляется в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи);

– отбор и обучение наставников;

– формирование наставнических пар или групп;

– организация работы наставнических пар или групп;

– завершение наставничества:

а) запланированное (завершение программы, окончание учебного года, достижение целей наставничества и т. д.);

б) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

5. Задачи участников

5.1. Куратор назначается решением заведующего МБДОУ.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

– сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

-организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;

– контроль проведения программ наставничества;

– - решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

-мониторинг реализации получение обратной связи от участников программы

причастных к программе лиц.

5.2. Наставник закрепляется приказом заведующего МБДОУ по рекомендации куратора.

5.3. Задачи наставника:

– разносторонняя поддержка наставляемого с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения;

– способствовать развитию лидерского потенциала, улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов, развитию гибких навыков и метакомпетенций:

– оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникации внутри МБДОУ;

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей

– профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

– ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;

– сформировать сообщество МБДОУ (как часть педагогического);

– оказать помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

– способствовать осознанному выбору дальнейших траекторий обучения;

– развивать гибкие навыки: коммуникацию, целеполагание, планирование, организацию;
– укреплять связи между образовательными организациями;
– повышать процент успешно перешедших на новый уровень образования.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества:

– принятие (не осуждение наставляемого);
– умение слушать и слышать;
– умение задавать вопросы;
– равенство (отношение к наставляемому как к равному);
– честность и открытость;
– надежность и ответственность;
– последовательность.

5.4. Наставляемый закрепляется приказом заведующего МБДОУ по рекомендации куратора.

Задачи наставляемого:

– получать необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации;

– повышать квалификацию в организациях, осуществляющих деятельность по программам дополнительного профессионального образования;

– включаться в педагогическую работу, культурную жизнь МБДОУ;

– включаться во все социальные, культурные и образовательные процессы МБДОУ с целью получения необходимого стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества

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

6.2. Цели мониторинга:

– оценка качества реализуемой программы наставничества;

– оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБДОУ и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

6.3. Задачи:

– сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования)

7.2Целимониторинга:

– оценка качества реализуемой программы наставничества;

– оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБДОУ и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

7.3. Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);

– контроль хода программы наставничества;

– описаниеособенностейвзаимодействиянаставникаинаставляемого(группынаставляемых);

– определение условий эффективной программы наставничества;

– контроль показателей социального и профессионального благополучия;

– анализдинамикикачественныхиколичественныхизмененийотслеживаемыхпоказателей.

6.4. Этапы:

– Оценка качества процесса реализации программы наставничества;

Оценка мотивационно-личностного, компетентностного,

профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.