Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №100 «Рябинушка»
(МБДОУ д/с №100)

|  |  |
| --- | --- |
| Принятона Педагогическом советеМБДОУ д/с №100Протокол №\_2 от 31.10.2024 г. | Утверждаю:заведующий МБДОУ д/с №100\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Г. БелаяПриложение к приказу по МБДОУ д/с №100 от 28.12.2024 № 194-ОД |

**Положение**

 **о системе наставничества педагогических работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №100 «Рябинушка»**

**2024 г.**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №100 «Рябинушка» (далее - МБДОУ) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативной базой в сфере образования и наставничества:

– Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об Утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

– Письмо Министерства Просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;

– Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».

**1.2**. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы 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.

*Куратор*- сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнёров (другие образовательные учреждения-школы, вузы, колледжи, др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. *Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/ группы, участники которой находится в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев, до 1 года), включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого на поддержку его сильных сторон.

**1.3.** Основными принципами системы наставничества педагогических работников является:

1) принцип научности – предполагает применение научно- обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базы;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учёта многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважение к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

**1.4.** Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу МБДОУ. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятии плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель МБДОУ в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в МБДОУ и замены их отсутствия.

**2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

**2.1.** *Цель* системы наставничества педагогических работников в МБДОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/ начинающих специалистов в педагогической профессии.

**2.2**. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно- коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путём внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии кадров, в том числе молодых/ начинающих педагогов;

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогов, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МБДОУ, ознакомление с традициями и укладом жизни МБДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество; - ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещённой должности;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально – этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

**2.3.** В МБДОУ могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог-педагог», «работодатель-студент») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных результатов.

*Виртуальное* (дистанционное) наставничество дистанционная форма организации наставничества с использование информационно- коммуникативные технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн сообщества и др.

Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен

опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник- наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

*Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

*Краткосрочное и целеполагающее наставничество-* наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые конкретные результаты. Наставляемый должен приложить усилия, чтобы править себя в период между встречами и достичь поставленных целей. *Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно- вспомогательного процесса.

*Ситуационное наставничество* - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. *Скоростное наставничество-* открытая встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня с целью построения

взаимоотношений с другими работниками, объединёнными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученных из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник-наставляемый».

*Традиционная форма наставничество («один-на-один») –* взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течениеопределённого продолжительного времени. Обычно проводиться отборнаставника и наставляемого по определённым критериям: опыт, навыки,личностные характеристики и др.

*Формы наставничества «педагог – педагог» - способ* развития целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал- педагог, вовлечённый в различные формы поддержки и сопровождения».

**3. Организационные основы наставничества**

**3.1.** Наставничество в МБДОУ организуется на основании приказа заведующего МБДОУ д/с №100 и согласия наставников.

3.2. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

− высокий уровень профессиональной подготовки;

− наличие общепризнанных личных достижений и результатов;

− развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

− способность и готовность делиться профессиональным опытом;

− опыт воспитательной и/или методической работы;

− стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.

**3.3.** За одним наставником может закрепляться не более двух наставляемых.

**3.4.** Деятельностью наставников руководит заведующий, контроль за реализацией мероприятий наставничества осуществляет заместитель заведующего по воспитательной и методической работе.

**3.5**. Кандидатуры наставников рассматриваются на Педагогическом совете МБДОУ д/с №100.

**3.6.** Наставник и наставляемый назначаются при обоюдном согласии и утверждаются приказом заведующего МБДОУ д/с №100 с указанием срока наставничества.

**3.7.** Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ д/с №100 в следующих случаях:

• увольнение наставника;

• окончание периода наставничества.

**3.8**. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:

• качественное выполнение наставляемым должностных обязанностей в рамках трудовых функций;

• активное участие наставляемого в жизни МБДОУ, выступления, участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

**3.9.** За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим МБДОУ по действующей системе стимулирования и поощрения, включая представление к награждению ведомственными наградами.

**4. Права, обязанности и ответственность наставника**

**4.1.** Наставник имеет право:

 − привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МБДОУ с их согласия.

**4.2**. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными актами МБДОУ при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии с педагогическими работниками МБДОУ, осуществляющими работу с наставляемым по плану наставничества;

- вовлекать молодого/ начинающего педагога в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т. ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной и проектной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/ начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и т. д.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- вести необходимую документацию по работе педагога-наставника (приложение).

**4.3.** Ответственность наставника:

− наставник несет ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим положением;

**5. Права и обязанности наставляемого:**

**5.1.** Наставляемый имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников МБДОУ.

**5.2**. Наставляемый обязан:

− изучать законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, регламентирующие дошкольное образование и определяющие деятельность педагога, особенности работы МБДОУ;

- знать и выполнять должностные обязанности в рамках трудовых функций;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;

- выполнять рекомендации наставника по выполнению должностных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные умения через участие в разных формах методической работы;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

**6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**.

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

 - профессиональный профиль и личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес, позволяющий в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом заведующего МБДОУ.

**7. Завершение персонализированной программы наставничества.**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- завершение плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания.

**8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МБДОУ**

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБДОУ создается специальный раздел.

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, нормативно – правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости, анонсы мероприятий и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБДОУ публикуются после их завершения.

**9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующим МБДОУ и действует до принятия нового