

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №4 «Полянка»
(МАДОУ детский сад № 4 «Полянка»)**

Принято на Педагогическом
совете
№ 3 от 10.01.2023

Утверждено приказом МАДОУ
детского сада № 4 «Полянка»
от 10.01.2023. № 15 - о

Положение о Системе наставничества педагогических работников
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №4 «Полянка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад №4 «Полянка» (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)

1.2. Целевая модель наставничества МАДОУ детский сад № 4 «Полянка» (далее ДОУ), осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы» (повышение конкурентноспособности профессионального образования).

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

2. Основные понятия и термины

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

2.2. 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.

2.2. Программа наставничества - комплекс мероприятий и

формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

- 2.3 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.
- 2.4 Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.5 Координатор - сотрудник ДОУ, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.6 Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- 2.7 Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОУ.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в ДОУ 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 педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАДОУ детского сада № 4 «Полянка».

3.2. Основными задачами наставничества в ДОУ 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;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ;
- 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.

4. Организационные основы наставничества

4.1 Наставничество в ДОУ организуется на основании приказа заведующего ДОУ.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, старший воспитатель, специалист.

4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом заведующего ДОУ.

4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется заведующим ДОУ, координатором, куратором, педагогами располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

4.6 Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.7. Наставниками могут быть:

Перечень требований к наставникам:

- опытный, располагающий необходимыми навыками и компетенциями педагог,
- авторитет среди коллег,
- высшее образование,

- высшая квалификационная категория,
- коммуникабельный педагог, заинтересованный в результатах работы в данном направлении,
- наставнические пары формируются на добровольной основе,
- кандидатуры наставников утверждаются на педагогическом совете ДООУ.

4.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей педагогов.

4.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10. Для участия в программе заполняются согласия на работу в наставнической паре от участников программы.

4.11. Формирование наставнических пар осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.12. Формирование наставнических пар осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом заведующего ДООУ.

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей МАДООУ детского сада № 4 «Полянка» в целевой модели наставничества применяется форма наставничества «Педагог-педагог».

5.2. Представление программ наставничества по форме «Педагог-педагог» проходит на педагогическом совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник наставляемый:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи — планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

* оценка качества процесса реализации программы наставничества;

* оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов. Устава МАДОУ детского сада № 4 «Полянка», определяющих 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, обсуждая 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, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДОУ, 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 ДОУ 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 с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в региональных, всероссийских конкурсах наставничества и конкурсах наставничества на уровне ДОУ.

9. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАДОУ детского сада №4 «Полянка», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставником план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в региональных, всероссийских конкурсах наставничества и конкурсах наставничества на уровне ДОУ.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение конференций и иных мероприятий наставников на уровне ДОУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + "
- Создание специальной рубрики "Наставничество педагогических работников" на сайте ДОУ.
- Награждение грамотами ДОУ "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

12. Документы, регламентирующие наставничество

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся.

- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ детского сада № 4 «Полянка»

- Приказ заведующего МАДОУ детского сада № 4 «Полянка» о внедрении целевой модели наставничества;

- Приказ заведующего МАДОУ детского сада № 4 «Полянка» «О создании наставнических пар»