

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 123
Дзержинского района Волгограда»
(МОУ детский сад № 123)**

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ

Приказом заведующего
МОУ детский сад № 123
от 15 апреля 2022 г. № 74
заведующий МОУ детского сада №123
_____ О.А. Смирнова

УТВЕРЖДЕНО

на Педагогическом совете
МОУ детский сад № 123
Протокол от 15 апреля 2022 № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

15 апреля 2022 года № 01-21-55

г. Волгоград

**О наставничестве
педагогических работников МОУ детский сад № 123**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников МОУ детский сад № 123 (далее – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями:

1) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

3) методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657;

4) Закона Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД «Об образовании в Волгоградской области»;

5) приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 февраля 2022 г. № 12 «О создании и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области»;

6) приказа комитета образования, науки и молодежной политики от 21.03.2022 № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области».

1.3. В настоящем 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 образовательного учреждения или учреждения из числа его социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность, – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), 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 находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

1.4. Основными принципами реализации наставничества для педагогических работников являются:

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

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

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

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

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

принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей,

ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. Цель наставничества педагогических работников МОУ детский сад № 123 – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников МОУ детский сад № 123, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества для педагогических работников МОУ детский сад № 123;

содействовать созданию в МОУ детский сад № 123 психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

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

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом профессиональной деятельности, 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 замещаемой должностью;

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 способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Организация наставничества педагогических работников

3.1. Наставничество в МОУ детский сад № 123 организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Куратором реализации программ наставничества назначается старший воспитатель МОУ детский сад № 123.

3.3. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете МОУ детский сад № 123. Наставников выбирают из числа:

1) опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся вне зависимости от контингента детей;

2) педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

3) педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

4) методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлективную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

5) педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

3.4. Наставляемые формируются из числа:

педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в МОУ детский сад № 123;

педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;

педагогов, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

педагогов, испытывающих профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

3.5. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары (группы), рассматриваются на заседании педагогического совета МОУ детский сад № 123 и утверждаются приказом заведующего МОУ детский сад № 123 на срок не менее одного года. Наставник может иметь не более двух наставляемых.

3.6. Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случае:

1) увольнения наставника;

2) психологической несовместимости наставника и наставляемого;

3) отказа от совместной работы наставника и наставляемого.

3.7. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

3.8. Завершение программы наставничества происходит в случае завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме. Показателями эффективности работы наставника является выполнение наставляемым в период наставничества поставленных целей и задач. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.9. Контроль за деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель МОУ детский сад № 123.

3.10. Материальное стимулирование наставника производится на основании стимулирующих выплат согласно Положению о об оплате труда работников МОУ детский сад № 123.

4. Требования к компетенциям наставника

4.1. Наставник должен:

знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого педагога со детским садом, с расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом занятий и мероприятий;

оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательной дисциплинарного воздействия;

периодически сообщать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога с предложениями по дальнейшей работе.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

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;

обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы МОУ детский сад № 123;

реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации; знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

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

периодически отчитываться о своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

6. Руководство работой наставника

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя МОУ детский сад № 123.

6.2. Старший воспитатель обязан:

1) объявить приказ о назначении наставника и наставляемого и представить их педагогам МОУ детский сад № 123;

2) создать условия, необходимые для совместной работы наставника и наставляемого;

3) посещать занятия и мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;

4) оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;

5) изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в МОУ детский сад № 123.

6.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с наставляемыми несут старший воспитатель и заведующий МОУ детский сад № 123.

7. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МОУ детский сад № 123

7.1. На сайте МОУ детский сад № 123 в специально созданном разделе размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников МОУ детский сад № 123, базы наставников и наставляемых, федеральная, региональная, муниципальная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации.

7.2. Результаты персонализированных программ наставничества для педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

8. Документы, регламентирующие организацию наставничества

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1) настоящее Положение;

2) приказ заведующего МОУ детский сад № 123 об утверждении Положения о наставничестве;

3) приказ заведующего МОУ детский сад № 123 об организации наставничества;

4) годовой план работы МОУ детский сад № 123;

5) протоколы заседаний Педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;

6) приказ заведующего МОУ детский сад № 123 о закреплении наставника.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующим МОУ детский сад № 123 и действует до принятия нового.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.