

Приложение 1
к приказу муниципального
казенного
образовательного
учреждения
«Детский сад № 10» село
Сергеевское
муниципального
округа
Ставропольского края
от 01 сентября 2022 года № 86-пр

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в муниципальном казенном образовательном учреждении
«Детский сад №10» село Сергеевское Ставропольского муниципального
округа Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №10» село Сергеевское Ставропольского муниципального округа Ставропольского края определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение).

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалификации на профессиональному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Министерства Российской Федерации от 16 декабря 2020г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);

профильное образование).
Система (целевая модель) наставничества педагогических работников – эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

новий педагог в коллєктивє; педагог, имеющий непедагогическое образование; потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий затруднения и желающего образа самого себя как профессионала (молодой специалист) и желаемого образа профессиональных запросов, профессиональных систем повышения квалификации и инстиуту наставничества на основе профессионального роста, который формулирует образовательный заказ активным субъектом собственного непрерывного личностного и тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является навиками и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые наставничества, который через взаимодействия с наставником и при его *Наставляемый* - участник персонализированной программы самореализации и самосовершенствования.

навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов на основе его профессиональных затруднений, а также обладающий опытом и индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого, на профессиональной деятельности, готовности и способный организовать наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты программы – участник персонализированной программы

II. Понятия, используемые в Положении

их отсутствия.
непрерывности образовательно-воспитательного процесса в ДОО и замены заведующий ДОО в исключительных случаях при условии обеспечения реализации персонализированной программы наставничества принимает выполнение должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана с.Сергиевское. Решение об освобождении наставника и наставляемого от образовательно-воспитательному процессу МКДОО Детский сад 10

- 1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба Грачевского муниципального округа Ставропольского края».
- ▶ Управление Управления образования администрации Грачевского Ставропольского края, Ставропольского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных Управлению образования администрации Грачевского муниципального округа Ставропольского края, педагогических работников в образовательных организациях №181-р «О внедрении системы (целевой модели) наставничества муниципального округа Ставропольского края от 01 апреля 2022г.
- ▶ Распоряжение Управления образования администрации Грачевского Ставропольского края».
- ▶ Приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 г. № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, основанных на научных исследованиях и практическом опыте, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Куратор - сотрудник МКДОУ Детский сад 10 с.Сергиевское либо сотрудник организаций из числа социальных партнеров ДОУ, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалификации исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества - способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке с ролевой ситуацией, определяемой основной деятельностью участника и позицией участника.

III. Цели, задачи, формы и принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1. Цели системы (целевой модели) наставничества:

- передача социально-значимого, профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в МКДОУ Детский сад 10 с.Сергиевское.

3.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- осуществлять повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- осуществлять создание в МКДОУ Детский сад 11 с.Спицевка психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки

- педагогических работников МКДОУ Детский сад 10 с. Сергеевское, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, вовлеченности и использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм взаимодействия;
 - способствовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
 - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогов, в отношении которого осуществляется взаимодействие с МКДОУ Детский сад 10 с. Сергеевское ознакомление с традициями и укладом дошкольной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
 - обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется взаимодействие;
 - ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется взаимодействие, развитие их способности самостоятельно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
 - содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется взаимодействие, а также требованиям, установленным законодательством;
 - знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется взаимодействие, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направляемыми на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять свои профессиональные уровни.
- 3.3. Система (целевая модель) взаимодействия основывается на следующих принципах:
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, учета многофакторности в определении и совместной деятельности педагогов, педагогических работников и педагогических работников;
 - принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере взаимодействия педагогических работников;

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом

так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Формы наставничества используются как в одном виде, кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся изменений форм наставничества выбирается в зависимости от цели. Применение форм наставничества к наставнику или группе наставляемых педагогов» по отношению к наставнику или группе наставляемых педагогов» (дистанционные) наставничества (педагог – педагог), «заведующий – педагог»

3.4. В МКДОУ Детский сад 10 г. Сергиевское применяются различные формы наставничества (МКДОУ Детский сад 10 г. Сергиевское наиболее подходят для конкретных условий формы и виды наставничества.

Принципа вариативности предполагает возможность МКДОУ Детский сад 10 г. Сергиевское выбрать наиболее подходящие для конкретных позиций в системе наставничества;

принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой направленности педагога.

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

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;

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

принцип открытости взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и процесс его профессионального и социального развития, честность и приоритет интересов личности и личностного развития педагога в

Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональном, муниципальном уровнях и уровне ДОУ;

принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на

- между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлекая 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 или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить 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-воспитательного процесса.
- Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультационную 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 - однократная встреча наставляемого с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваясь мнениями и личным опытом, а также налаживать отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).
- Традиционная форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.
- Форма наставничества «педагог – педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».
- Форма наставничества «заведующий – педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «заведующий–педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение

желаемых результатов ведущим ДОО посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

IV. Организация системы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа ведущего ДОО «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское».

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом ведущего МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское.

Сергиевское.

4.3. Ведущий МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ДОО;
- издает локальные акты о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДОО;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Держную карту (план мероприятий) по реализации положений о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское;
- издает приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, семинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, актуализирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителя ведущего или старшего воспитателя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское;
 - осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
 - организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе с привлечением наставников из других дошкольных образовательных учреждений;
 - курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
 - предлагает заведующему ДОУ для утверждения состава педагогического совета наставников;
 - организует совместно с заведующим МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ДОУ;
 - осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДОУ, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.
- 4.5. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет персонализированную программу наставничества (далее – Программа). Программа может включать:
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
 - мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
 - совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
 - изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
 - перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
 - другие мероприятия по наставничеству.
- 4.5.1. Программа составляется наставником не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом заведующего ДОУ. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с программой.

4.5.2. В течение 10 дней по завершении назначения наставника составляется отчет о выполнении программы лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

4.5.3. В течение 10 дней по завершении назначения наставника отчет о выполнении которого составляется наставником, и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляется приказом заведующего ДДУ.

4.6. Назначение наставников осуществляется:

Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

4.7. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию); просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Замена наставника осуществляется приказом заведующего ДДУ.

V. Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому другим педагогических работников МКДОУ Детский сад 10 с. Сергеевское с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и заведующему ДДУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское при осуществлении уставной деятельности;
 - осуществлять включение молодого (начинающего) специалиста в общественную жизнь коллектива ДОУ, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;
 - создавать условия для создания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
 - содействовать укреплению и повышению уровня престижности профессиональной деятельности, участию в мероприятиях для молодых (начинающих) педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
 - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью на заседаниях педагогического коллектива, вносить предложения по совершенствованию персонализированных программ ДОУ;
 - обращаться к специалисту за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
 - вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ ДОУ;
 - обращаться к куратору и заведующему ДОУ с ходатайством о замене наставника.
- 6.2. Обязанности наставляемого:
- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
 - реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское;
 - знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское;
- 6.1. Права наставляемого:
- ### VI. Права и обязанности наставляемого
- оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

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

работников в образовательной организации и др.
новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических наставничества педагогических работников, методические рекомендации, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере персонализированных программ наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников. На сайте размещаются сведения о реализуемых

8.2. (рубрика).
8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское создается специальный раздел

образовательной организации программы наставничества педагогических работников на сайте VIII. Условия публикации результатов персонализированной

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

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.
мажора).
обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-
персонализированной программы наставничества в силу различных
➤ по инициативе куратора (в случае невозможности исполнения решения) (по уважительным обстоятельствам);
➤ по инициативе наставника и/или наставляемого и/или обоюдному
➤ наставничества в полном объеме;
➤ завершения плана мероприятий персонализированной программы;
присходит в случае:

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества VII. Завершение персонализированной программы наставничества

работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
➤ учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работе и учебе;
➤ проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в затруднениях;
➤ устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные способы качественного исполнения должностных обязанностей;
➤ совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и должностных, профессиональных обязанностей;
➤ выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующим МКДОУ Детский сад 10 с. Сергиевское и действует бессрочно.

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