

УТВЕРЖДАЮ

заведующий муниципальным дошкольным  
образовательным учреждением детским

садом № 84

приказ № 03-03-1/2022

Н.Г. Панакушина



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе наставничества в детском саду № 84

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 84 разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 25.12.2019 № Р-145, Письмом Минпросвещения России «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») NMP-42/02 от 23.01.2020, Приказом Департамента образования Ярославской области «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области» № 36-нп от 29.07.2022, Приказом Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области «О внедрении в работу образовательных организаций городского округа город Рыбинск методологии (целевой модели) наставничества» от 05.08.2022 № 053-01-09/463-1, Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 84 утвержденного Постановлением



Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области № 2970 от 12.07.2022 и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ДОУ.

1.2.В Положении используются следующие понятия:

*Наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

*Наставляемый* - участник системы 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Наставник* - участник системы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении.

*Куратор* – сотрудник дошкольного образовательного учреждения, отвечающий за реализацию системы наставничества детском саду.

*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.



1.3. Основными принципами системы наставничества являются:

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

*принцип системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации

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

*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;

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

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

*принцип личной ответственности* предполагает 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* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

*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.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации



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

2.1. *Цель системы наставничества* – создание условий для планирования, организации и управление процессом наставничества в детском саду № 84. Система наставничества должна обеспечить планируемые результаты внедрения целевой модели исходя из выявленных дефицитов образовательной деятельности.

*Задачи системы наставничества:*

- сформировать представление о реализации целевой модели наставничества применительно к детскому саду № 84;
- определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения целевой модели наставничества, способы преодоления выявленных рисков.

### **2.2. Формы наставничества.**

В детском саду № 84 применяются разнообразные формы наставничества:

-«педагог- педагог»

-«педагог-воспитанник»

-«руководитель дошкольного образовательного учреждения-педагог»

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

*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. 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 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 образовательной деятельности.

*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* – однократная встреча наставляемого (наставляемым) с наставником более высокого уровня профессионалом/компетентным лицом) 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, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

*Форма наставничества «руководитель образовательной организации-учитель»* способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – педагог», нацеленную на совершенствование образовательной деятельности и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого- педагогических условий и ресурсов.

*Форма наставничества «педагог-воспитанник»* - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-воспитанник» нацеленную на совершенствование образовательной деятельности с дошкольниками с признаками одаренности и детей с ОВЗ, достижение воспитанниками целевых ориентиров на этапе завершения дошкольного образования.

### **3. Организация системы наставничества**

#### **3.1. Функциональные обязанности**

Наставничество организуется на основании приказа заведующего детского сада № 84. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель- куратор.



*Заведующий:*

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении;
- издает локальные акты детского сада о внедрении системы наставничества и организации наставничества;
- утверждает куратора реализации системы наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает План мероприятий (дорожную карту) по внедрению целевой модели наставничества в детском саду № 84;
- издает приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

*Старший воспитатель (куратор):*

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательного учреждения/страницы, социальных сетей;
- осуществляет координацию деятельности по внедрению системы наставничества и организации наставничества в детском саду;
- курирует процесс разработки и реализации индивидуальных планов наставничества;
- организует совместно с заведующим мониторинг реализации системы наставничества в детском саду;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в детском саду, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества;
- фиксирует данные о количестве участников наставничества в формах статистического наблюдения.

*Рабочая группа:*

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества;



- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества в детском саду;
- участвует в разработке и реализации Плана мероприятий (дорожной карты) по внедрению целевой модели наставничества в детском саду № 84;
- участвует в мониторинге реализации индивидуальных планов наставничества;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества

### 3.2. Система отбора наставников

Заведующий детского сада выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и наставляемого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего детского сада № 84:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

## 4. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

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

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

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



## **5. Завершение наставничества**

5.1. Завершение наставничества происходит в случае:

- завершения Плана мероприятий наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора);
- изменение сроков реализации наставничества;
- по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможно продление срока реализации наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней предоставляет куратору: отчет о проделанной работе; план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе.

## **6. Условия публикации результатов наставничества на сайте дошкольного образовательного учреждения**

Для размещения информации о реализации системы наставничества на официальном сайте дошкольного образовательного учреждения создается специальный раздел «Наставничество». В данном разделе размещаются сведения о реализуемых индивидуальных планах наставничества, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы наставничества, федеральная, региональная и нормативно-правовая база в сфере наставничества, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий.

## **7. Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующим детским садом № 84 и действует бессрочно.

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 актами детского сада № 84.