

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №19 комбинированного вида
Центрального района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

решением Общим собранием ОУ
ГБДОУ детского сада № 19
Центрального района Санкт-Петербурга
Протокол от 30.08.2022 № 1

УТВЕЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детского сада № 19
Центрального района Санкт-Петербурга

Приказ № 31 от 31.08.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе наставничества педагогических работников
в ГБДОУ детском саду № 19 Центрального района СПб**

Санкт-Петербург, 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 19 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества, разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества (далее – Положение).

1.2. В Положении используются следующие понятия.

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 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/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Руководитель – заведующий ГБДОУ, при его отсутствии – исполняющий обязанности заведующего ГБДОУ.

Куратор – сотрудник ГБДОУ и/или сотрудник учреждения из числа социальных партнеров ГБДОУ, который отвечает за координацию, внедрение, мониторинг и качество реализации персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Совет наставников – коллегиальный орган, осуществляющий методическое сопровождение системы наставничества и реализацию персонализированных программы наставничества,

Педагог – педагогический работник, осуществляющий свою профессиональную деятельность в рамках должностных обязанностей методиста, старшего воспитателя, воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога дополнительного образования, тьютора.

Наставник – педагогический работник, который отвечает за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ГБДОУ.

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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников 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 всех уровнях: федеральном, региональном, районном и локальном (уровне ГБДОУ);
- *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной, районной и локальной 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 и пр. 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.

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

2. Цель и задачи системы (целевой модели) наставничества. Формы, виды наставничества

2.1. **Цель** системы наставничества педагогических работников в ГБДОУ – 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 ГБДОУ 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 ГБДОУ, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на локальном уровне и вне ГБДОУ;
- 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/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ГБДОУ, ознакомление с традициями и укладом жизни ГБДОУ, 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 которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В ГБДОУ применяются разнообразные **формы наставничества** по отношению к наставнику или группе наставляемых:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент»,
- «педагог вуза/колледжа – молодой/начинающий педагог ГБДОУ»
- другие

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.4. В образовательной организации применяются разнообразные **виды наставничества** педагогических работников.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сообщества, социальные сети, тематические интернет-порталы 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 – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда 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 – вид наставничества, когда 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 – вид наставничества, когда 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 (наставляемых) 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, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить 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.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя ГБДОУ.

3.2. Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя ГБДОУ.

3.3. Руководитель ГБДОУ:

- осуществляет общее руководство внедрения системы наставничества педагогических работников в ГБДОУ;
- издает локальные акты ГБДОУ о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ГБДОУ;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых;
- утверждает Дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБДОУ;
- утверждает состав Совета наставников ГБДОУ;
- утверждает состав наставнических групп;
- создает условия для организации сетевого взаимодействия в сфере наставничества;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем ГБДОУ;
- осуществляет координацию внедрения системы наставничества педагогических работников в ГБДОУ;
- 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, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ГБДОУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю кандидатуры для утверждения состава Совета наставников ГБДОУ;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ;

- ведет персонифицированный учет наставников и наставляемых;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- обобщает и описывает совместно с Советом наставников ГБДОУ наиболее успешные и эффективные практики наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной и районной системы (целевой модели) наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках, с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- совместно с руководителем организует мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ;
- совместно с Советом наставников ГБДОУ осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в ГБДОУ, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников;
- совместно с Советом наставников ГБДОУ формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

3.5. Совет наставников:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в ГБДОУ;
- предлагает куратору кандидатуры для наставнических групп (группы наставников и наставляемых) по определенным вопросам (содержание образовательных областей; методика обучения, развития, коррекции; воспитательная деятельность; организация досуговой деятельности; взаимодействие с участниками образовательных отношений; психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает и апробирует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в ГБДОУ;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с руководителем ГБДОУ и куратором участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка наиболее успешных и эффективных практик наставничества педагогических работников ГБДОУ;

- разрабатывает совместно с куратором материалы информационного сопровождения системы наставничества для размещения на официальном сайте ГБДОУ в специальном подразделе «Наставничество» и социальных сетях.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ГБДОУ 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 руководителю ГБДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ГБДОУ при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами ГБДОУ осуществляющими работу с наставляемым (Педагогический совет, Совет наставников ГБДОУ, методическая служба, психологическая служба и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для поиска, созидания и творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности профессиональной педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных районных, региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- помочь наставляемому(мым) подготовить и представить Педагогическому совету аналитический отчет о реализации персонализированной(ых) программ(ы) наставничества педагогических работников по её(их) завершению;
- представить Совету наставников ГБДОУ и/или Педагогическому совету отчёт о работе наставника по завершению реализации персонализированной(ых) программ(ы) наставничества педагогических работников.

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;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию

персонализированных программ наставничества педагогических работников ГБДОУ;

- обращаться к куратору и руководителю ГБДОУ с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, районные 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 ГБДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ГБДОУ;
- 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;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и обучении;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- представить Педагогическому совету совместно с наставником аналитический отчет о реализации персонализированной(ых) программ(ы) наставничества педагогических работников по её(их) завершению.

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

6.1. Формирование наставнических групп осуществляется по основным критериям:

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

6.2. Группы наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, сформированные на добровольной основе с непосредственным участием Совета наставников ГБДОУ, куратора, утверждаются приказом руководителя ГБДОУ.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным причинам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого из-за обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажора).

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 (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации материалов информационного сопровождения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников на сайте ГБДОУ

8.1. Для размещения информации о реализации системы наставничества педагогических работников на официальном сайте ГБДОУ создается специальный подраздел «Наставничество», который располагается в разделе «Педагогам».

На сайте размещаются федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий наставничества педагогических работников в ГБДОУ и др.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем ГБДОУ и действует бессрочно.

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 региональными, районными, локальными нормативными актами ГБДОУ.