

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «БРУСНИЧКА»**

ПРИНЯТО

На заседании Общего
собрания трудового коллектива
МБДОУ Детский сад «Брусничка»

Протокол от 12.08.2022г. № 12

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего № 205-о _____

от «12» августа 2022 года

Л. Н. Плотникова



ПОЛОЖЕНИЕ
об организации наставничества в
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Брусничка» (МБДОУ Детский сад)

г. Салехард

ПОЛОЖЕНИЕ

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций в Ямало-Ненецком автономном округе (далее – Положение, система наставничества, автономный округ) описывает и определяет механизмы реализации системы (целевой модели) наставничества в Ямало-Ненецком автономном округе в рамках реализации мероприятий паспорта регионального проекта «Современная школа», а также в целях развития кадрового потенциала и непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

1.2. Нормативная правовая основа внедрения системы наставничества:

федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

паспорт регионального проекта «Современная школа», утверждённый протоколом Совета по управлению проектами при Губернаторе Ямало-Ненецкого автономного округа;

государственная программа Ямало-Ненецкого автономного округа «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 года № 1132-П;

положение о присвоении педагогического статуса «Учитель-исследователь», «Учитель-методист», «Учитель-наставник» в системе образования Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденное постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 18 сентября 2015 года № 878-П;

приказ департамента образования автономного округа от 01 марта 2021 года № 128 «О создании центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Ямало-Ненецком автономном округе»;

приказ департамента образования автономного округа от 22 июля 2022 года № 638 «Об утверждении Положения о формировании и обеспечении функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ямало-Ненецкого автономного округа»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Правительства автономного округа, департамента образования автономного округа, настоящее Положение.

1.3. Цель системы наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов

развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

1.4. Задачи системы наставничества:

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

б) обеспечивать соответствующую помощь в формировании межинституциональной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

в) оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

г) способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

1.5. Система наставничества основывается на следующих принципах:

а) принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

б) принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

в) принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

г) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО» – государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный институт развития образования»;

ДПП – дополнительная профессиональная программа;

ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций работника, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального, регионального уровня). В рамках целевой модели наставничества ИОМ может быть реализован как последовательное неоднократное применение наставляемым практик наставника при условии прогресса в овладении/внедрении практики в ежедневную педагогическую практику;

методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов с опорой на сильные стороны их индивидуальных способностей и возможностей;

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

наставляемый – педагог, участник персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование);

педагогический статус – особая роль педагога в региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Педагогический статус («учитель-исследователь», «учитель-методист», «учитель-наставник») присваивается педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основным общеобразовательным программам в общеобразовательных организациях в автономном округе в порядке, определяемом соответствующим Положением;

платформа «Наставники Ямала» – раздел системы дистанционного обучения Moodle.Yanao, посредством которого обеспечивается взаимодействие наставников и наставляемых, включая реализацию ИОМ;

практика наставника – тиражируемая форма деятельности, представленная наставником для передачи наставляемым;

профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ) – структурное подразделение ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО», осуществляющее повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных дефицитов с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

3. Компоненты системы наставничества

3.1. На региональном уровне:

3.1.1. Департамент образования автономного округа разрабатывает и утверждает документы, регламентирующие функционирование системы наставничества в автономном округе.

3.1.2. ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО»:

3.1.2.1. обеспечивает информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации);

3.1.2.2. проводит курсы повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

3.1.2.3. разрабатывает и сопровождает функционирование платформы «Наставники Ямала» с использованием цифровых инструментов.

3.1.3. ЦНППМ:

3.1.3.1. осуществляет тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников посредством сопровождения деятельности наставников и наставляемых на платформе «Наставники Ямала»;

3.1.3.2. координирует деятельность профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

3.1.3.3. формирует систему методического сопровождения ИОМ на основе выявленных профессиональных дефицитов, в том числе с применением сетевых форм реализации программ и/или тиражирования практик наставников;

3.1.3.4. организует перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

3.1.3.5. выявляет, систематизирует, отбирает и диссеминирует новые рациональные и эффективные практики наставничества;

3.1.3.6. организует работу с педагогами, претендующими на присвоение педагогического статуса «Педагог-наставник»:

а) организует анкетирование наставляемых и предоставляет данные по анкетированию по запросу наставников (для педагогов, претендующих на присвоение педагогического статуса «Учитель-наставник»);

б) размещает на платформе «Наставники Ямала» копии приказов о присвоении квалификационной категории (для педагогов, претендующих на присвоение педагогического статуса «Учитель-наставник»);

в) утверждает программы развития наставляемых при условии успешной реализации ИОМ (для педагогов, претендующих на присвоение педагогического статуса «Учитель-наставник»);

г) по запросу наставников осуществляет выгрузку журнала задания (для педагогов, претендующих на присвоение педагогического статуса «Учитель-наставник»).

3.2. На уровне образовательной организации:

3.2.1. Образовательная организация:

3.2.1.1. издаёт локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

3.2.1.2. организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

3.2.1.3. осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

3.2.1.4. создаёт условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества;

3.2.1.5. назначает из числа сотрудников лиц, ответственных за реализацию программ наставничества, например, куратора наставничества.

3.2.2. Лицо, ответственное за реализацию программ наставничества:

3.2.2.1. актуализирует локальные акты образовательной организации, в том числе Положение о наставничестве в образовательной организации;

3.2.2.2. обеспечивает реализацию Положения о наставничестве в образовательной организации.

3.2.3. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4. Алгоритм разработки и реализации ИОМ наставляемого:

4.1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала (образ будущего).

4.2. Диагностика (самодиагностика) профессиональных достижений и дефицитов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические, методические, ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся и др.).

4.3. Выбор наставляемым практики наставника, позволяющей ликвидировать существующий у наставляемого профессиональный дефицит, из тех, которые предложены наставниками внутри образовательной организации или вне образовательной организации посредством цифровой платформы.

4.4. Выполнение наставляемым задания по освоению практики наставника и/или внедрению ее в повседневную педагогическую практику наставляемого, представление результатов выполнения наставнику.

4.5. Обратная связь со стороны наставника, включающая в себя анализ затруднений, связанных с выполнением задания, и адресную методическую помощь по устранению данных затруднений.

4.6. Многократное выполнение задания наставляемым с учётом комментариев наставника (прохождение ИОМ).

4.7. Анализ эффективности ИОМ, которая может включать следующие элементы:

4.7.1. рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов;

4.7.2. рефлексия степени приближения наставляемого к желаемому образу педагога-профессионала;

4.7.3. оценка наставником прогресса выполнения задания посредством платформы «Наставники Ямала».

4.8. Срок разработки и реализации ИОМ определяется наставником самостоятельно, но рекомендованный срок составляет полгода.

5. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

5.1. К нематериальным способам стимулирования относятся:

5.1.1. награждение наставников дипломами/благодарственными письмами;

5.1.2. предоставление преимущественных прав востребованным наставникам при проведении профессиональных конкурсов, предоставление преимущественных прав образовательным организациям со значительным количеством востребованных наставников и/или высокой активностью наставляемых при проведении конкурсов между образовательными организациями;

5.1.3. проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном уровне с целью популяризации наставничества;

5.1.4. информационная поддержка сообществ (ассоциаций) наставников.

5.2. К материальным способам стимулирования относятся - ежегодное награждение востребованных наставников денежной премией «Лучший наставник Ямала» по итогам рейтинга востребованности наставника и активности наставляемого, выстроенного на основе данных журнала событий платформы «Наставники Ямала».

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства автономного округа, департамента образования автономного округа.