

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 33
Кировского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета
ГБДОУ детского сада № 33 Кировского
района Санкт-Петербурга

Протокол № 3 От «31» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детским садом № 33
Кировского района Санкт-Петербурга

Соловьева С.А. _____
Ф.И.О. подпись

Приказ от 31 августа 2022 г. № 125

Положение
О системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников
в государственном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении детском саду № 33
Кировского района Санкт-Петербурга

Положение

О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 33 Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников (далее – Положение) разработано с целью регулирования отношений между молодым (новым) педагогом и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 33 Кировского района Санкт-Петербурга
- 1.2. Настоящее Положение в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 33 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.
- 1.3. Положение разработано в соответствии с
 - 1.3.1. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),
 - 1.3.2. Постановлением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
 - 1.3.3. Профессиональным стандартом педагога, утвержденным Приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550).
- 1.4. Настоящее Положение устанавливает правовой статус куратора, наставника и начинающего педагога/наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в реализации Целевой модели.
- 1.5. Термины и определения
 - 1.5.1. **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГБДОУ.
 - 1.5.2. **План реализации Целевой модели наставничества в ГБДОУ («Дорожная карта»)** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений куратора, наставника и начинающего педагога/наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
 - 1.5.3. **Наставничество** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в

индивидуальной («наставник- начинающий педагог/наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

- 1.5.4. **Начинающий педагог (Наставляемый)** – участник Целевой модели (не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в ГБДОУ или, имеющий трудовой стаж не более 3 лет или нуждающийся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной возрастной группе), 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 (или педагоги, нуждающиеся в помощи при подготовке к профессиональным конкурсам, прохождении аттестации)
- 1.5.5. **Наставник** – участник Целевой модели, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования начинающего педагога/наставляемого.
- 1.5.6. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию Целевой модели.

2. Основная часть

2.1. Цели и задачи реализации Целевой модели

- 2.1.1. Целью реализации Целевой модели в ГБДОУ является максимально полное раскрытие потенциала личности начинающего педагога/наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

2.2. Задачи:

- 2.2.1. Оказание помощи в профессиональном становлении;
- 2.2.2. Привитие интереса к педагогической деятельности и закрепления его в ГБДОУ;
- 2.2.3. Ускорение процесса профессионального становления, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- 2.2.4. Способствование успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ГБДОУ.

2.3. Реализация целевой модели наставничества.

- 2.3.1. Целевая модель внедряется в соответствии с дорожной картой, создаваемой на период не более 1 календарного года.
- 2.3.2. Дорожная карта содержит мероприятия, реализуемые в соответствии с формами наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей ГБДОУ.
- 2.3.3. В соответствии с реализуемой целевой моделью вносятся изменения в Программу развития ГБДОУ, дополнив программой/проектом по внедрению целевой модели по наставничеству.
- 2.3.4. В соответствии с реализуемой целевой моделью вносится План работы с молодыми специалистами в Годовой план работы ГБДОУ.

- 2.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – начинающий педагог(наставляемый)».
- 2.4.1. Первая встреча- организационная
 - 2.4.2. Вторая встреча –пробная, рабочая
 - 2.4.3. Третья встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута
 - 2.4.4. Регулярные встречи не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту.
 - 2.4.5. Заключительная встреча
- 2.5. Индивидуальный маршрут/план работы наставляемого утверждается куратором.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ГБДОУ.
- 3.2. Обязанности и права куратора. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор, назначенный приказом заведующего ДОУ (старший воспитатель или опытный педагог).
- 3.3. Обязанности куратора:
- 3.3.1. Формирование и актуализация базы наставников и начинающих педагогов/наставляемых;
 - 3.3.2. Координация работы по разработке ежегодной Программы (Плана) наставничества ГБДОУ;
 - 3.3.3. Организация и контроль мероприятий в рамках Дорожной карты;
 - 3.3.4. Подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение заведующему ГБДОУ;
 - 3.3.5. Оказание своевременной информационной, методической консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
 - 3.3.6. Мониторинг и оценка качества прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
 - 3.3.7. Своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Отдела образования и Информационно-методического центра;
 - 3.3.8. получение обратной связи от участников и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
 - 3.3.9. Анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГБДОУ и участие в его распространении.
- 3.4. Куратор имеет право:
- 3.4.1. Запрашивать документы (индивидуальные маршруты, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
 - 3.4.2. Вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ГБДОУ, сопровождающие наставническую деятельность;
 - 3.4.3. Принимать участие во встречах наставников с начинающими педагогами(наставляемыми);
 - 3.4.4. Вносить на рассмотрение руководству ГБДОУ предложения о поощрении участников Программ

- 3.5. Куратор выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:
- 3.5.1. Высокий уровень профессиональной подготовки;
 - 3.5.2. Развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
 - 3.5.3. Имеет стаж педагогической деятельности не менее 5 (пяти) лет; стабильные показатели в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; заинтересованность в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.
- 3.6. Наставник может иметь одновременно не более 2 (двух) начинающих педагогов (наставляемых).
- 3.7. Кандидатуры наставников рассматриваются на Педагогическом совете, утверждаются заведующим ГБДОУ.
- 3.8. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии предполагаемого наставника и начинающего педагога (наставляемого), за которым он будет закреплен по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется на срок не менее 1 (одного) года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 1 месяца с момента назначения начинающего педагога на должность.
- 3.9. Наставничество устанавливается для следующих категорий работников ГБДОУ (База начинающих педагогов (наставляемых)):
- 3.9.1. Педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности или педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет (далее начинающие педагоги);
 - 3.9.2. Педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке: находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, не принимающие участие в жизни ГБДОУ, отстраненные от коллектива или педагоги, нуждающиеся в помощи при подготовке к профессиональным конкурсам, прохождении аттестации (далее наставляемые);
- 3.10. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:
- 3.10.1. Увольнения наставника;
 - 3.10.2. Перевода на другую работу (должность);
 - 3.10.3. Привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
 - 3.10.4. Психологической несовместимости.
- 3.11. Показателями оценки эффективности работы наставника является:
- 3.11.1. Качественное выполнение начинающим педагогом (наставляемым) должностных обязанностей в период наставничества;
 - 3.11.2. Активное участие в жизни группы и ГБДОУ, выступления на методических мероприятиях;
 - 3.11.3. Наличие прогресса в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для ГБДОУ;
 - 3.11.4. Результаты мониторинга и анализа индивидуального маршрута.
- 3.12. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система

сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

3.12.1. Мониторинг проводится куратором и наставниками совместно с наставляемыми 1 раз в год в мае месяце.

3.12.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка мотивационно- личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

3.12.3. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития начинающего педагога (наставляемого).

3.12.4. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим по действующей системе поощрения и стимулирования, вплоть до представления к почетным званиям.

3.13. Разработка программы наставничества осуществляется творческой группой, назначаемой приказом заведующего ГБДОУ.

3.14. Программа наставничества в ГБДОУ реализуется в ходе работы куратора с базами начинающих педагогов /наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками.

3.15. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ГБДОУ на официальном сайте ведется страница «Наставничество», на которой размещается и своевременно обновляется информация о ходе реализации данного направления работы.

4. Обязанности педагога-наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, Устава ГБДОУ, определяющих права и обязанности начинающего педагога (наставляемого) по занимаемой должности;

4.2. Изучать: деловые и нравственные качества начинающего педагога (наставляемого); его увлечения, наклонности, круг досугового общения;

4.3. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны и безопасности труда).

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение занятий с воспитанниками, режимных моментов и совместных мероприятий с детьми, не навязывать собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у начинающего педагога (наставляемого) индивидуального видения. Оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.

4.5. Разрабатывать совместно с педагогом индивидуальный маршрут - план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

- 4.6. Оказывать начинающему педагогу (наставляемому) индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий с воспитанниками, помогать осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития
- 4.7. Развивать положительные качества начинающего педагога (наставляемого) корректировать его поведение в ГБДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 4.9. Регулярно (1 раз в месяц) докладывать куратору о процессе адаптации начинающего педагога, результатах его труда.
- 4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации начинающего педагога (наставляемого), составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе.

5. Права педагога-наставника

- 5.1. По согласованию с куратором подключать для дополнительного обучения начинающего педагога, других работников ГБДОУ.
- 5.2. Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления целевой модели наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением.
- 5.3. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением начинающего педагога (наставляемого), в том числе вносить предложения руководителю ГБДОУ об их поощрении.
- 5.4. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 5.5. Проходить обучение.
- 5.6. Участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

6. Обязанности начинающего педагога (наставляемого)

- 6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБДОУ, определяющих права и обязанности, нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности ГБДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 6.2. Разрабатывать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут, выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним, выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута.

- 6.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 6.6. Регулярно (1 раз в месяц) отчитываться о своей работе перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута.
- 6.7. Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.
- 6.8. Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках наставничества.
- 6.9. Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества ГБДОУ

7. Права начинающего педагога (наставляемого)

- 7.1. Вносить на рассмотрение администрации ГБДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 7.2. Защищать профессиональную честь и достоинство, свои интересы самостоятельно и через представителя, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики
- 7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 7.6. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.
- 7.7. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 7.8. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору в ГБДОУ.
- 7.9. Пользоваться имеющимися в ГБДОУ ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана.
- 7.10. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию.

8. Руководство работой наставника

- 8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора
- 8.2. Куратор обязан:
 - 8.2.1. Представить на Педагогическом совете приказ о закреплении за начинающим педагогом (наставляемым) наставника;
 - 8.2.2. Создать необходимые условия для совместной работы;
 - 8.2.3. Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с начинающим педагогом (наставляемым);

- 8.2.4. Изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ГБДОУ;
- 8.2.5. Определить меры поощрения педагога-наставника;
- 8.2.6. Рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
- 8.2.7. Провести инструктаж наставника и начинающего педагога (наставляемого);
- 8.2.8. Обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- 8.2.9. Осуществлять систематический контроль работы педагога-наставника.

9. Формы и условия поощрения наставников

- 9.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.
 - 9.1.1. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на районном, региональном и федеральном уровнях.
 - 9.1.2. Создание тематической рубрики на сайте ГБДОУ с целью информационной и методической поддержки;
 - 9.1.3. Награждение грамотами ГБДОУ «Лучший наставник»;
 - 9.1.4. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат ГБДОУ;
 - 9.1.5. Администрация ГБДОУ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

10. Документы, регламентирующие наставничество

- 10.1. К документам, регламентирующим деятельность в данном направлении, относятся:
 - 10.1.1. Положение о наставничестве в ГБДОУ;
 - 10.1.2. Приказ заведующего ГБДОУ об организации наставничества;
 - 10.1.3. Перспективный план работы наставника;
 - 10.1.4. План реализации целевой модели наставничества в ГБДОУ («Дорожная карта»)
 - 10.1.5. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
- 10.2. По окончании срока наставничества наставник и начинающий педагог (наставляемый), в мае месяце должны сдать куратору следующие документы:
 - 10.2.1. Отчет начинающего педагога (наставляемого) о проделанной работе;
 - 10.2.2. План профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе начинающего педагога (наставляемого).

11. Заключительные положения

- 11.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения заведующим ГБДОУ.
- 11.2. Настоящее Положение действует до принятия нового