

УТВЕРЖДЕНО
заведующим МАДОУ «ДС № 13 «Родничок»
(приказ от «21» августа 2020 № 35)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ «ДЕТСКИЙ САД №13 «РОДНИЧОК»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», методическими рекомендациями Министерства Просвещения Российской Федерации 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 от 23.01.2020 № МР – 42/02.

Настоящее Положение регулирует порядок организации наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №13 «Родничок» (далее – Учреждение).

1.2. Целевая модель наставничества разработана для Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность по основной образовательной программе дошкольного образования, дополнительным образовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между участниками Целевой модели наставничества.

Целью разработки Целевой модели наставничества является достижение результатов Целевой модели наставничества является достижение результатов проектов «Современная школа» («Современный детский сад»), «Учитель будущего» («Компетентный педагог»), «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в образовательных организациях города Мегиона.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной

системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее – педагоги).

2.2. Основными задачами Целевой модели наставничества в Учреждении являются:

- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в Учреждении;
- формирование базы данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

III. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник программы 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.

Наставник – участник программы 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 программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

IV. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 4.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Учреждения.
- 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначаемый приказом Учреждения.
- 4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем Учреждения, куратором, педагогами, воспитателями и иными лицами образовательного Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и педагогов – участников программы.
- 4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:
- молодые специалисты;
 - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, компетенциями и т.п.
- 4.6. Наставниками могут быть:
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родители воспитанников – активные участники совета родителей;
 - ветераны педагогического труда.
- 4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, и их родителей (законных представителей).
- 4.8. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 4.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

V. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Учреждения в целевой модели наставничества рассматривается три формы наставничества: «Современная школа» («Современный детский сад»), «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» («Компетентный педагог») происходит на педагогическом и совете родителей.
- 5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:
- проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
 - проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;

- проведение встречи – планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого;
- реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года;
- количество встреч наставника и наставляемого определяют самостоятельно при проведении встречи планирования.

VI. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и /или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества происходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.