



ПОЛОЖЕНИЕ о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ д/с № 11 «Рябинушка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 11 «Рябинушка» и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Нормативно-правовая основа внедрения системы (целевой модели) наставничества:

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

-распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов 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»;

-методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

-приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

2. Понятия, используемые в Положении

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 - 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 непедагогическое профильное образование).

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников - эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

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

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества (ПН) - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Форма наставничества - способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданных обстоятельствах ролевой ситуации, определяемой субъективной деятельностью и позицией участников.

3. Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1. Цели системы (целевой модели) наставничества:

- передача социально значимого профессионального и личностного опыта, системных смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательных организациях.

3.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод, наставляемых;
- содействовать созданию условий по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной партнерской информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сообщества педагогических работников, развитию партнерских отношений в сфере наставничества;
- способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность;
- распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

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

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

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

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

4. Структура и участники системы (целевой модели) наставничества

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний и внешний.

Внутренний контур - образовательная организация Андроповского муниципального округа Ставропольского края (организации общего и дополнительного образования);

Внешний контур - Отдел образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края и Муниципальное казенное учреждение «Административно-методический центр системы образования Андроповского муниципального округа Ставропольского края».

4.1. Образовательная организация:

-утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации в другие документы;

-организует взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре;

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

-создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества;

-обеспечивает реализацию программ наставничества;

-обеспечивает ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников во формах;

-обеспечивает представление данных по результатам мониторинга;

-обеспечивает проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

-обеспечивает реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программах наставничества;

-обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

-обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

-обеспечивает привлечение к реализации программ наставничества организаций, осуществляющие деятельность в Андроповском муниципальном округе Ставропольского края, обеспечив участие работников организаций в программах наставничества

в

качестве

наставников.

-создает надлежащие условия для совместной работы наставника и педагога;
-организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4.2. Отдел образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края осуществляет общее руководство вопросами организации наставничества и обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества и мониторинг результатов.

4.3. МКУ «АМЦСО» оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества

в Андроповском муниципальном округе Ставропольского края по вопросам информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации системы (целевой модели) наставничества, в т. по обучению руководящих и педагогических работников образовательных организаций по проблемам внедрения системы наставничества.

Задачи МКУ «АМЦСО»:

-формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

-облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

-выявлять, систематизировать, отбирать и распространять новые и эффективные практики наставничества.

4.4. Отдел образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края:

-контролирует внедрение системы (целевой модели) наставничества в Андроповском муниципальном округе Ставропольского края;

-определяет меры стимулирования эффективных наставников на муниципальном уровне.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Андроповского муниципального округа Ставропольского края в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

-непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

-рост числа закрепившихся в профессии молодых или начинающих педагогов;

-развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

-методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

-цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

-обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6. Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности

6.1. Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:

6.1.1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски:

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы, олимпиады, конференции, конференции и др.

динамику успеваемости обучающихся;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

6.1.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на жизнь ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:

улучшение образовательных результатов обучающихся и у наставляемого, и наставника;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.