

Принято На заседании Педагогического совета СПДС «Дружная семейка» Протокол № 1 от 25.08.2022	Утверждено Директор ГБОУ СОШ п. Луначарский Приказ № 48 от 01.09.2022г. _____/ С.В.Бондарь/
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

**об организации наставничества
структурного подразделения детского сада «Дружная семейка»,
реализующего основную общеобразовательную программу
дошкольного образования
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
п. Луначарский
имени Героя Российской Федерации Олега Николаевича Долгова
муниципального района Ставропольский Самарской области
(новая редакция)**

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников (далее - Положение) структурного подразделения детского «Дружная семейка», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (далее по тексту - СПДС) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа п. Луначарский имени Героя Российской Федерации Олега Николаевича Долгова муниципального района Ставропольский Самарской области СПДС «Дружная семейка» (далее по тексту - ГБОУ СОШ), разработано в соответствии:

- с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № р-145 «Об утверждении 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»;
- с постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года) в соответствии с Единой Федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»);
- с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 26.02.2021 № 194-р «Об утверждении дорожной карты по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области» и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества молодым педагогическим работникам в их профессиональном становлении в условиях СПДС «Дружная семейка», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (далее - СПДС).

- 1.2. Многофункциональное наставничество в СПДС представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 1.3. Целью наставничества является создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников, создание наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации.
- 1.4. Задачами наставничества являются:

- адаптация наставляемых к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития системы дошкольного образования;
- создание условий для координации усилий разных специалистов - наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых, раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;
- создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;
- формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых;
- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем

2. Основные понятия

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

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

Многофункциональное наставничество педагогических работников – организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидации профессиональных дефицитов.

Наставник – педагогический работник, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Наставляемый – педагогический работник, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства.

Куратор – сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение

наставничества в образовательной организации.

Наставник-учитель/воспитатель – это педагог-профессионал, у которого наставляемый может получить совет, рекомендацию, помощь по совершенствованию качества своего преподавания.

Наставник-тьютор – это педагог, сопровождающий разработку и реализацию наставляемыми индивидуального образовательного маршрута по приобретению или развитию конкретных профессиональных компетенций.

Наставник-коуч – специалист, осуществляющий помощь наставляемому в выявлении и развитии сильных сторон (дарований и возможностей) наставляемых, в определении эффективных путей достижения жизненных, профессиональных целей.

Наставник-ментор – высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования. Система наставничества в СПДС «Дружная семейка» – это систематизированная форма корректирующего / стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовых функций.

3. Организация наставничества

- 3.1. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета.
- 3.2. Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе, имеющих стаж работы в СПДС и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки) не менее двух лет.
- 3.3. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, и утверждается приказом руководителя СПДС с указанием срока наставничества. Срок действия приказа не менее одного года.
- 3.4. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:
 - впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
 - переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.
- 3.5. Замена наставника производится на основании приказа руководителя СПДС в случаях:
 - прекращение трудового договора с наставником;

- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию).
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.6. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

3.7. Исходя из потребности педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

Индивидуальный план включает:

- мероприятия по ознакомлению педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение педагогом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий: кейсов и практических занятий;
- перечень мер по закреплению педагогом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;
- другие мероприятия по наставничеству.

3.8. Индивидуальный план составляется наставником не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации.

3.9. Педагог, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

3.10. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана педагогом, в отношении которого

осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

3.11. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у педагога, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение педагогом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование педагогом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- самостоятельность педагога, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

3.12. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества руководитель СПДС вправе предусмотреть:

- помещение фотографии наставника на доску почета СПДС;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами СПДС).

4. Руководство наставничеством

4.1. Организация наставничества в СПДС возлагается на куратора внедрения программы наставничества.

4.2. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор, формирование и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы многофункционального наставничества педагогических работников;

- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- участие в оценке вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам программы многофункционального наставничества педагогических работников;
- мониторинг и оценка качества реализованной программы многофункционального наставничества через SWOT-анализ в установленной форме;
- оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников по запросам;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

4.3. Руководитель СПДС (старший воспитатель) в целях развития наставничества в СПДС обеспечивает:

- организацию повышения квалификации наставников;
- совершенствование наставнической деятельности в соответствии с потребностями СПДС;
- стимулирование положительных результатов наставнической деятельности;
- систематическое рассмотрение вопросов, связанных с наставнической деятельностью.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- вносить предложения о создании условий для совместной работы;
- вносить предложения руководителю СПДС о поощрении педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, наложении на него дисциплинарного взыскания, переводе на другую должность (профессию);
- обращаться с заявлением к руководителю СПДС с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного работника, в отношении которого осуществляется наставничество;
- требовать от педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с производственной деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

5.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов СПДС при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его должностных обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в СПДС, основами корпоративной культуры;
- оказывать содействие педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, в изучении законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов СПДС, регламентирующих исполнение должностных обязанностей лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- способствовать освоению педагогом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива СПДС;

- воспитывать у педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, рост производительности труда, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;
- периодически докладывать руководителю СПДС, куратору о процессе адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

5.3. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать его деятельность и оказывать необходимую помощь в подготовке к аттестации.

- 5.4. Реализовывать план деятельности наставника и периодически докладывать куратору о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его деятельности.
- 5.5. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 5.6. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества за текущий учебный год.

4. Права и обязанности наставляемого (стажера)

- 6.1. Наставляемый (стажер), в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:
 - пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой СПДС в целях исполнения своих должностных обязанностей и прохождения наставничества;
 - участвовать в составлении индивидуального плана;
 - обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями;
 - обращаться к руководителю СПДС, куратору с ходатайством о замене наставника.
- 6.2. Наставляемый (стажер), в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:
 - изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты СПДС и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;

- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка СПДС;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в СПДС;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- не совершать поступков, которые могут нанести вред авторитету коллектива СПДС;
- участвовать в общественной жизни коллектива СПДС.

5. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность в рамках наставничества педагогических работников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя СПДС об организации наставничества педагогических работников;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых регламентируются вопросы педагогического наставничества;
- перспективный план по работе с молодым педагогом;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога;
- дневник молодого педагога;
- отчет о результатах педагогического наставничества.