

Российская Федерация Иркутская область  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида № 31»  
муниципального образования города Братска

665732, Иркутская область, г. Братск, ул. Муханова, д. 48 тел./ факс 42-27-85, 42-45-78

Рассмотрено  
На педагогическом совете  
Протокол № 1 от 30.08.2022



Утверждено  
11.11.2022 г. № 103/1  
заведующий МБДОУ «ДСОВ № 31»  
Т.В. Потаскаева

**Положение о системе наставничества педагогических работников  
в МБДОУ «ДСОВ № 31»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе наставничестве (далее Положение) регламентирует деятельность по реализации системы наставничества в МБДОУ «ДСОВ № 31» муниципального образования г. Братска

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативной базой:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- 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».

- Письмом Министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 № МР- 42/02;

- Региональная Целевая модель наставничества (утверждена распоряжением министерства образования от 24 декабря 2020 года № 982- мр);

- Модель организации наставничества муниципального образования города Братска (утверждена приказом начальника департамента образования администрации муниципального образования города Братска от 18 октября 2021 года № 669.

1.3. Настоящее положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества, устанавливает правовой статус куратора, наставника и наставляемого/группы, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений, включенных в процесс наставничества.

1.4. В положении используются следующие термины и определения:

**Система (Целевая модель) наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ДОУ.

**Наставничество** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнёрстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник-группа наставляемых») форме.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и

компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт, развивает новые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа её социальных партнёров, который отвечает за организацию системы наставничества.

**Форма наставничества** - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Сообщество ОО** - сотрудники образовательной организации, обучающиеся/воспитанники, их законные представители, выпускники и иные субъекты, объединённые стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

**Образовательное пространство региона (муниципалитета)** - сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества ОО.

## 2. Цели и задачи наставничества.

### Цели:

- **создание** системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых **условий и механизмов развития наставничества** в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников: педагогов разных уровней образования: молодых специалистов и стажёров МБДОУ «ДСОВ № 31», а так же педагогов муниципального образования города Братска; студентов Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Братский педагогический колледж» программы наставничества.

- самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов (студентов) для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации;

- а так же максимально полного раскрытия потенциала личности наставника, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

### Задачи реализации системы наставничества:

#### Для ДОУ:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

- разработка и реализация план-программы наставничества;

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

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию

личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- ускорять процесс профессионального становления и развития профессиональной деятельности молодых педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должности в соответствии с ФГОС ДО, ООП ДО;

- содействовать участию в стратегических партнерских и наставнических отношениях: педагог-наставник ДОУ и наставляемый (студентов ГБПОУ ИО «БПК») в рамках педагогической практики студентов на базе дошкольного учреждения; педагог – наставник (мастер) ДОУ и обучающиеся педагоги города в рамках работы педагогической мастерской «Социо-игровая технология» МАУ ДПО «ЦРО»; педагог – наставник ДОУ и молодой педагог.

- развивать новые формы наставничества в рамках проекта «Старшие – младшим»

#### **Для молодых педагогов:**

- прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога;

- формировать у молодых специалистов потребность в совершенствовании профессиональной компетентности;

- организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам;

- оказывать помощь в систематизации и представлении педагогического опыта;

- Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося, педагога, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

#### **Для педагогов – наставников:**

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов, педагогов города и студентов;

- Способствовать умению делиться накопленным профессиональным опытом работы.

- Развивать способы привлечения молодых педагогов, педагогов города и студентов для профессионального взаимодействия.

#### **Для педагогов города осваивающих основы социо-игровой технологии:**

- Оказывать поэтапную помощь в изучении социо-игровой технологии посредством посещения педагогической мастерской;

- Поддерживать стремление применять данную технологию через разработку авторских материалов и участие в городском конкурсе «Моя идея»

- Давать возможность представлять наработанный опыт работы в рамках педагогической мастерской.

#### **Для студентов ГБПОУ ИО «БПК»:**

- Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров- студентов ГБПОУ ИО «БПК»;

– Подготовить будущих педагогов к самостоятельной профессиональной педагогической деятельности в роли воспитателя;

– Закреплять и применять в практике работы теоретические и методические основы организации: игровой, продуктивной и познавательной деятельности детей раннего и дошкольного возраста .

– Содействовать в выработке навыков профессионального поведения будущих педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

— Знакомить будущих педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными, инновационными формами и методами воспитательно-образовательной работы с детьми, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

### 3. Формы и виды наставничества

В ДОУ применяются следующие формы наставничества:

3.1. «Педагог-педагог». В данной форме наставничества возможны следующие модели взаимодействия:

- Взаимодействие *«опытный педагог – молодой специалист»*, которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникативных и др.)

- Взаимодействие *«Педагог - новатор – педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает педагогу овладеть современными педагогическими технологиями).

- Взаимодействие *«Опытный педагог - неопытный педагог»*. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретным образовательным областям (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов, разработка технологических карт занятий и т.д.)

3.2. «Педагог – студент». Данная модель взаимодействия это *"опытный педагог – студент, который учиться, и проходит практику по профессии"* – долгосрочное взаимодействие (сотрудничество по договору с ГБПОУ ИО «БПК»), в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов профессиональную поддержку, направленную на:

- развитие профессиональных навыков и компетенций необходимых для будущей профессии и перспектива трудоустройства на конкретное место работы;

— подготовка будущих педагогов к самостоятельной профессиональной педагогической деятельности в роли воспитателя;

— применение в практике работы теоретические и методические основы организации: игровой, продуктивной и познавательной деятельности детей раннего и дошкольного возраста.

3.3. «Ученик-ученик». Данная форма наставничества видоизменена в рамках дошкольного учреждения «Дошкольник старшего возраста - дошкольник младшего возраста» и проходит в рамках проекта "Успех каждого ребёнка" – реализация мини-проекта "Старшие - младшим" в рамках изменённой, региональной модели наставничества «ученик – ученик». Это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования (в позиции «Старший дошкольник») и обладает организаторскими, лидерскими качествами, обладающий накопленным жизненным опытом, позволяющими ему оказать помощь наставляемому. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка «Младшего дошкольника - обучающегося»: с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (вновь пришедшего ребёнка в детский сад) или оказание помощи детям которые не владеют тем или иным видом деятельности и общения.

3.4. В ДОУ применяются следующие виды организации наставничества педагогических работников:

- Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

- Традиционное наставничество («один – на – один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работников в течении определённого продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определённым критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

- Дуэтное наставничество (работа в паре на одной группе) – взаимодействие опытного педагога и молодого специалиста, которые работают в связке на одной группе. Молодой специалист учится в совместной деятельности у опытного педагога. Перенимает методы и приёмы работы с конкретной группой детей.

#### **4. Организация системы наставничества**

4.1. Наставничество в МБДОУ «ДСОВ № 31» организуется на основании приказа заведующего.

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего образовательной организации.

4.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества в образовательной организации;

- издаёт локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы наставничества в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий), по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников и в образовательной организации;

- издаёт приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Руководство деятельностью наставничества осуществляет старший воспитатель (куратор).

- Куратор по реализации системы наставничества назначается приказом заведующего.

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведёт банк (персонифицированный учёт) наставников и наставляемых;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с применением наставников их других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

4.5. Реализация наставнической работы в МБДОУ «ДСОВ № 31» происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ДОУ.

4.6. Наставниками могут быть:

- опытные педагоги и специалисты, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи (победители различные конкурсов, авторы учебных пособий и материалов, руководитель педагогического сообщества), а так же педагоги стабильно показывающих высокое качество воспитательно-образовательной работы с детьми;

- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта, носители технологии и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонные к активной общественной работе, заинтересованные в успехе и повышении престижа образовательной организации;

- опытные педагоги, имеющие стаж не менее 5 лет с первой или высшей квалификационной категорией.

- педагоги из других образовательных организаций, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

4.7. Наставляемыми могут быть:

- молодые специалисты;

- педагоги находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- педагоги находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагоги впервые принятые воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;

- педагоги других образовательных учреждений города, желающих овладеть современными технологиями;

- студенты педагогических вузов.

4.8. Наставник может быть досрочно освобождён от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом заведующего МБДОУ «ДСОВ № 31» в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

- письменного мотивированного ходатайства, наставляемого;

- производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

4.9. Участие наставника и наставляемых в реализации системы наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них, по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям.

4.10. База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы пересматриваются ежегодно и могут меняться в зависимости от потребности ДОУ.

4.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом заведующего.

4.12. С наставниками приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.13. Разработка персонализированной программы наставничества осуществляется наставников совместно с наставляемым и согласуется с куратором.

4.13. Мероприятия по реализации взаимодействия «наставник -наставляемый» проводятся в форматах: организационных, образовательных событий, заключительной

встречи.

4.14. Количество встреч наставника и наставляемого определяется по согласию с куратором, но не реже 1 раза в 2 месяца.

## **5. Права и обязанности наставника:**

### **5.1. Права наставника.**

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого - педагогическим сопровождением.

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю ДОУ об их поощрении.

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в формате личной проверки выполнения заданий.

### **5.2. Наставник обязан:**

- Руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- Разработать, совместно с наставляемым/группой план - программу наставничества;

- Проводить мероприятия с наставляемым/группой в соответствии с планом-программой, в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы, открытые просмотры и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу;

- Помогать наставляемому/группе осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;

- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- Содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях:

1. для молодых/начинающих педагогов, и педагогов с опытом (желающих освоить современные образовательные технологии) различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и т.д.);

2. студентов проходящих практику в образовательной организации, привлекая их к организации педагогических мероприятий, таких как: мастер-классы, родительские собрания, педагогические планёрки, встречи с семьями воспитанников и др.

-Оказывать наставляемому всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## **6. Права и обязанности наставляемого:**

### **6.1. Права наставляемого/группы.**

- Систематически повышать свой профессиональный уровень;

- Участвовать в составлении план-программы (персонализированной программы) наставничества педагогических работников;

- Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью, затруднениями в общении с семьями воспитанников и детьми;

- Вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию план –программы наставничества педагогического работника/группы .

- Обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

#### 6.2. Обязанности наставляемого

- Изучать ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в РФ», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- Выполнять этапы реализации план - программы наставничества в установленные сроки;

- Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с план-программой наставничества, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- Сообщать наставнику о трудностях, возникающих в связи с исполнением определённых пунктов план-программы наставничества;

- Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения в работе;

- Учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить взаимоотношения с ним;

- Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с план-программой наставничества ДОУ.

### **7. Завершение план-программы (персонализированной) наставничества.**

7.1. Завершение план-программы (персонализированной) наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий в полном объёме;

- по инициативе наставника или наставляемого/группы или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной или групповой план –программы в силу различных причин, со стороны наставника или наставляемого/группы);

7.2. Изменения сроков реализации план-программы наставничества педагогических работников (по обоюдному согласию обеих сторон, возможно продление сроков реализации или корректировка её содержания).

### **8. Мониторинг и оценка реализации системы наставничества.**

8.1. Под мониторингом реализации системы наставничества понимается сбор, обработка, хранение и использование информации и системе наставничества.

8.2. Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации совместно с куратором и оформляется в виденалитической справки, не позднее 15 августа.

8.3. Анализ/мониторингу внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация (внедрения) и управления;

- нормативно правовая и информационно-методическое обеспечение;

- условия и ресурсы для реализации системы (целевой модели) наставничества (кадровые, организационно-методические и организационно-педагогические,



материально-технические, финансово-экономические, психолого-педагогические);

- Результативность и эффективность реализации план-программ (персонализированных/групповых) наставничества;

- анализ профессиональных и личностных изменений наставляемых, эффективности деятельности наставников;

- удовлетворённость педагогических работников, принявших участие в план – программах наставничества.

8.4. Оценка качества реализации системы наставничества осуществляется на этапе завершения план-программы: итоговых анкет удовлетворённости наставников и наставляемых/групп, студентов «БПК»; отчётов в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации сопровождения наставляемого/группы, сложности и перспективы развития наставляемого/группы.

8.5. На основании результатов мониторинга внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества при необходимости осуществляется планирование следующих этапов развития системы наставничества с учётом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

8.6. По результатам мониторинга внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, может быть принято решение о поощрении наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, даны рекомендации о распространении лучшего опыта.

### **9. Формы и условия поощрения наставников.**

9.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение в доу тематических фестивалей, форумов, конференций .

9.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

9.3. Проведение в ДОУ конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара».

9.4. Награждение грамотами ДОУ - «Лучший наставник».

9.5. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

### **10. Условия публикации результатов работы системы наставничества в ДОУ на сайте образовательной организации:**

10.1. Для размещения информации о реализации системы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации создаётся специальный раздел «Наставничество»;

10.2. На сайте может быть размещено:

- документы, регламентирующим деятельность системы наставничества в ДОУ ;  
- сведения о реализуемых план-программах наставничества педагогических работников;

- базы наставников и наставляемых;

- новости и анонсы мероприятий по реализации наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

### **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

11.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.