

**Положение
о внедрении модели формирования наставничества в системе дошкольного
образования Белгородской области**

I. Общие положения

1. Настоящее положение раскрывает содержание и механизмы реализации модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (далее – модель формирования наставничества).

1.2. Положение разработано на основе следующих нормативных правовых и методических документов:

– Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.02.2023 г. № 399-р «Об утверждении плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника»;

– постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

– постановление Правительства Белгородской области от 25.12.2023 г. № 799-пп «Развитие образования Белгородской области»;

– приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования (от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657).

1.3. **Методологической основой** внедрения модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (далее – модель формирования наставничества) является понимание наставничества как:

– социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

– элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы постдипломного педагогического образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения квалификации;

– составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающих работу с молодыми (начинающими) специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

II. Основные направления, цели, задачи, принципы внедрения модели формирования наставничества

2.1. Реализация модели формирования наставничества осуществляется по трем основным **направлениями**:

- наставничество в системе «педагог-педагог», предполагающее осуществление наставником реализации персонализированной программы наставничества с наставляемым;

- наставничество в системе «педагог-группа», предполагающее осуществление наставником реализации персонализированной программы наставничества с группой наставляемых;

- наставничество в системе «организация-педагог», осуществляемое с использованием методического потенциала ДОО – ресурсных площадок по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования Белгородской области.

2.2. **Целью** внедрения модели формирования наставничества является создание правовых, организационно-педагогических, методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в системе дошкольного образования для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее – ДОО), самореализации и закрепления в профессии молодых (начинающих) педагогов; повышение профессионального статуса педагогических работников ДОО.

2.3. **Задачи** внедрения модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества (региональной, муниципальной, институциональной), взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ДОО;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.4. Модель формирования 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, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой 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 в формировании 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 модели формирования наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

III. Субъекты модели формирования наставничества

3.1 В соответствии с моделью формирования наставничества ее субъектами являются:

3.1.1. Региональная рабочая группа по внедрению модели формирования наставничества, деятельность которой предполагает:

- разработку и утверждение необходимых нормативных правовых документов для эффективного внедрения модели формирования наставничества;
- определение критериев эффективности функционирования модели формирования наставничества и проведение указанной оценки;
- определение пула ДОО, имеющих подтвержденные результаты деятельности по актуальным направлениям развития дошкольного образования, для утверждения их в статусе «региональная ресурсная площадка», оценку результативности их деятельности;
- разработку регионального плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению модели формирования наставничества и мониторинг ее реализацией;
- информационную поддержку внедрения модели формирования наставничества;
- взаимодействие с БРО Общероссийского Профсоюза образования, БРО «Созвездие Белогорья» Всероссийского клуба «Воспитатель года - «Созвездие» и другими общественно-профессиональными организациями, союзами и ассоциациями в целях информационной поддержки наставничества и повышения статуса педагогического работника ДОО.

3.1.2. ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования» осуществляет:

- информационно-методическое сопровождение реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов ДОО (в рамках дополнительного профессионального образования);
- сопровождение аттестации педагогов на квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- организацию и проведение методических мероприятий для педагогических работников, управленческих кадров, ресурсных площадок по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования Белгородской области;
- организацию деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- обеспечение разработки и внедрения нового содержания дошкольного образования, инновационных педагогических технологий;
- участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода внедрения модели формирования наставничества;
- формирование банка лучших практик наставничества педагогических работников ДОО;
- обобщение и распространение лучших практик наставничества в ДОО;

- создание регионального реестра (банка данных) наставников ДОО;
- организация и проведение регионального конкурса на лучшего наставника;
- осуществление информационной поддержки наставнической деятельности.

3.1.3. Муниципальные Общественные советы (методические объединения) наставников, муниципальные методические службы:

- оказывают методическую помощь ДОО при разработке локальных актов и иных документов ДОО в сфере наставничества;
- оказывают методическую помощь ДОО в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников ДОО;
- оказывают содействие в создании условий для реализации персонализированных программ наставничества в сетевой форме, а также с привлечением ресурсных площадок по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования Белгородской области;
- осуществляют организацию и проведение муниципального этапа регионального конкурса на лучшего наставника, подготовку его победителя для участия в региональном этапе конкурса;
- участвуют в оценке эффективности внедрения модели формирования наставничества на муниципальном уровне;
- организуют сопровождение процесса подготовки к аттестации педагогов ДОО на квалификационную категорию «педагог-наставник».

3.1.5. Ресурсные площадки по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования Белгородской области:

- участвуют в реализации персонализированных программ наставничества по направлению деятельности;
- осуществляют разработку инновационных программ, технологий и методов дошкольного образования по направлению деятельности;
- осуществляют методическое сопровождение освоения педагогами ДОО инновационных программ, технологий и методов дошкольного образования по направлению деятельности;
- участвуют в повышении квалификации педагогов ДОО по направлению деятельности;
- участвуют в формировании имиджа региональной системы дошкольного образования на региональном и федеральном уровне;
- создают информационную образовательную среду по направлению деятельности (банк данных АПО, лучших практик, педагогов-новаторов, интерактивных образовательных ресурсов и др.).

3.1.6. Дошкольные образовательные организации Белгородской области, реализующие механизм наставничества:

- разрабатывают на уровне ДОО необходимые локальные акты для организации наставничества в ДОО;
- взаимодействуют со всеми субъектами модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области в соответствии с их функционалом;
- обобщают лучшие практики наставничества и представляют их в муниципальный Общественный совет/методическое объединение наставников;
- предоставляют (по запросу) статистические и аналитические данные о результатах наставнической деятельности в ДОО;
- принимают участие в оценке эффективности внедрения модели формирования наставничества на институциональном уровне.

3.1.7. Педагогические работники ДОО:

- иницируют свое участие в реализации модели формирования наставничества на уровне педагогических работников дошкольных образовательных организаций Белгородской области (в качестве наставников или наставляемых);
- взаимодействуют с субъектами наставничества в целях повышения профессионального мастерства;
- проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник».

IV. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения модели формирования наставничества

4.1. Внедрение модели формирования наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов ДОО.

4.2. В результате внедрения и реализации модели наставничества будет создана эффективная наставническая среда, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников ДОО;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- появление и увеличение численности педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- рост количества ДОО, в которых созданы условия для наставничества;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации;
- повышение уровня методического сопровождения системы наставничества в ДОО;
- создание цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;
- создание условий для обмена инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- повышение социального статуса педагога и имиджа региональной системы дошкольного образования.