

Утверждено
приказом управления образования
администрации Вейделевского района
от 05 марта 2024 года № 160

Положение о внедрении модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Вейделевского района

I. Общие положения

1. Настоящее положение раскрывает содержание и механизмы реализации модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Вейделевского района (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 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 ДОО 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 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 Вейделевского района:

- 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, 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 ДОО 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 муниципальном и институциональном уровнях.

III. Субъекты модели формирования наставничества

3.1. В соответствии с моделью формирования наставничества ее *субъектами* являются:

Методическое объединение наставников

- оказывает методическую помощь ДОО при разработке локальных актов и иных документов ДОО в сфере наставничества;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать пары/группы наставников и наставляемых;
- оказывает методическую помощь ДОО в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников ДОО;
- оказывает 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;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в ДОО;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм и видов наставничества педагогических работников;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ

наставничества в ДОО;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организацию и проведение муниципального этапа регионального конкурса на лучшего наставника, подготовку его победителя для участия в региональном этапе конкурса;
- участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении наставничества в ДОО Вейделевского района;
- участвует в оценке эффективности внедрения модели формирования наставничества на муниципальном уровне;
- организует сопровождение процесса подготовки к аттестации педагогов ДОО на квалификационную категорию «педагог-наставник».

Ресурсная площадка

- участвует в реализации персонализированной программы наставничества;
- осуществляет методическое сопровождение освоения педагогами ДОО Вейделевского района инновационных программ, технологий и методов дошкольного образования;
- участвует в повышении квалификации педагогов ДОО Вейделевского района;
- участвует в формировании имиджа муниципальной системы дошкольного образования на региональном и федеральном уровне;
- создает информационную образовательную среду по направлению деятельности (банк данных АПО, лучших практик, педагогов-новаторов, интерактивных образовательных ресурсов и др.).

ДОО Вейделевского района, 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 Вейделевского района в соответствии с их функционалом;
- обобщают лучшие практики наставничества и представляют их в муниципальном методическом объединении 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.

Педагогические работники ДОО:

- иницируют свое участие в реализации модели формирования наставничества на уровне педагогических работников Вейделевского района (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 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 системы дошкольного образования.