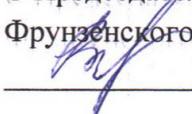


Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №101 компенсирующего вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга
191181, СПб, ул. Купчинская д.17, корп.3, литер А; телефон/факс: (812)366-51-85;

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
ГБДОУ №101 Фрунзенского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 25.10.2022г.

Согласовано:

С Председателем ПК ГБДОУ №101
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
 Варванина Т.Н.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ №101
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
/ Афанасьева Д.Л. /
Приказ № 40-а от 25.10.2022 г.



**Положение
в системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 101 компенсирующего вида
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад №101
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников (далее - Положение, система наставничества) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №101 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты, формы наставничества в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08.

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

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

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

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

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 №453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

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.

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

- к у р а т о р - с о т р у д н и к и з ч и с л а
п е д а г о г и ч е с к и х р а б о т н и к о в , к о т о р ы й
о т в е ч а е т з а р е а л и з а ц и ю
п е р с о н а л и з и р о в а н н ы х (о й) п р о г р а м м (ы)
н а с т а в н и ч е с т в а ;

- наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и

адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

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

- **персонализированная программа наставничества** - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;

- **наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- **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);

- **центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников** (далее - **ЦНППМ**) - структурное подразделение Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников, управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

- **центр развития наставничества** (далее - **ЦРН**) - структурное подразделение Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, осуществляющее организацию и обеспечение деятельности по реализации региональной модели наставничества в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга;

- **тьютор** - штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ и/или ЦРН, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников .

1.4. Методологической основой системы наставничества является понимание

наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного 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 ГБДОУ по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми 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.

Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагогического работника и призвана решать его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

2.Цель, задачи, принципы системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга (далее - образовательные учреждения) для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

2.2. Задачи системы наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ГБДОУ;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

2.3. Система 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;
- п р и н ц и п с и с т е м н о с т и и с т р а т е г и ч е с к о й

целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех.

необходимых структур системы образования.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

3.1. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в ГБДОУ :

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников - педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, а также демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в ГБДОУ включают;

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность ЦНППМ, ЦРН, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников ГБДОУ

4.1. Субъекты внутреннего контура системы наставничества и их функции:

4.1.1. ГБДОУ:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает положение о системе наставничества педагогических работников в ГБДОУ, «дорожную карту» по реализации указанного положения и т.д.;
- организует контакты с субъектами внешнего контура по проблемам наставничества во внешнем контуре;
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества;
- создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества; заведующий ГБДОУ осуществляет руководство и контроль за

организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

-создает структуры либо определяет куратора реализации программ наставничества в зависимости от особенностей работы ГБДОУ и от количества наставников/наставляемых.

4.1.2.Куратор реализации программ наставничества:

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

-организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

-осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

-осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

4.2. Субъекты внешнего контура системы наставничества и их функции;

4.2.1.Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (далее - СПб АППО):

-оказывает содействие при внедрении системы наставничества на региональном уровне по вопросам: информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки (далее - программы ДПО) по направлению деятельности;

-организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров;

-обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

-обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в систему наставничества.

4.2.2.ЦРП:

-принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательных учреждений в сфере системы наставничества;

-принимает участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

-принимает участие в подготовке участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

-участвуют в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

-участвуют в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников;

-выявляют, систематизируют, отбирают и распространяют новые рациональные и эффективные практики наставничества;

-консультируют образовательные учреждения по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций.

4.2.3.ЦНППМ:

-формирует систему методического сопровождения освоения программ ДПО с использованием индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

-осуществляет сопровождение по ИОМ педагогических работников в образовательных учреждениях;

-создает условия для обеспечения возможности каждому педагогу выбрать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого).

4.2.4. Информационно-методические центры администраций районов Санкт-Петербурга:

-оказывают методическую помощь образовательным учреждениям при разработке локальных актов и иных документов образовательных учреждений в сфере системы наставничества;

-оказывают методическую помощь образовательным учреждениям в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

-принимают участие в подготовке участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т. д.;

-участвуют в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы наставничества

Внедрение и реализация системы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая;

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

-рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

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

-методическое сопровождение системы наставничества ГБДОУ;

-цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

-обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.