

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 72 Приморского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад №72 Приморского района Санкт-Петербурга)**

ПРИНЯТО:

Решением педагогического совета
ГБДОУ детский сад № 72

Протокол от «31»08 2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ детский сад № 72
Л.Н.Чурсина

Приказ от «09»09 2022 г. № 6022/09



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ГБДОУ детский сад № 72

Чудопал Е.М.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о персонализированной программе наставничества
в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детский сад №72 Приморского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург,
2022

I. Общие положения

1.1. Положение о персонализированной программе наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №72 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) регламентирует особенности внедрения системы (целевой модели) наставничества, в том числе разработки и реализации программ наставничества.

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества; в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № 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», локальными нормативными актами Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №72 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение).

1.3. Положение является организационной основой для внедрения системы (целевой модели) наставничества, определяет принципы разработки, форму и содержание персонализированной программы наставничества (далее – программа наставничества) в образовательном учреждении.

1.4. Персонализированная программа наставничества (далее – программа) является основным управленческим документом, регламентирующим и направляющим ход реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательном учреждении, мониторинг и оценку результатов ее реализации. Она фиксирует этапы реализации системы (целевой модели) наставничества, роли участников на каждом из них, мероприятия по взаимодействию её участников.

1.5. В положении используются следующие понятия:

- Система (целевая модель) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации персонализированной программы наставничества (далее – программа наставничества) в образовательном учреждении.
- Программа наставничества (персонализированной программы наставничества) – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
– технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве.
- Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
- Наставляемый – педагогический работник (участник программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке

приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

- Наставник – педагогический работник (участник 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.

- Куратор, старший воспитатель – сотрудник образовательного учреждения, либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию работы по реализации программы наставничества.

- Форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

- Педагогическое сообщество (сообщество образовательного учреждения) – сотрудники образовательного учреждения и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие образовательного учреждения и действующие совместно ради этой цели.

- Образовательное пространство – 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 образовательного учреждения.

II. Цель и задачи программы наставничества

2.1. Цель программы наставничества – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества в образовательном учреждении.

Программа должна обеспечивать планируемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества исходя из выявленных дефицитов образовательного процесса образовательного учреждения.

2.2. Задачи программы наставничества:

- сформировать представление о реализации системы (целевой модели) наставничества применительно к конкретным условиям образовательного учреждения;
- определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения системы (целевой модели) наставничества, способы преодоления выявленных рисков.

2.3. Программа наставничества выполняет следующие функции:

- фиксирует решение педагогического коллектива при согласовании с сообществом образовательного учреждения по применению системы (целевой модели) наставничества для решения стоящих перед образовательным учреждением образовательных задач.
- является ориентиром реализации персонализированных программ наставничества наставническими парами (группами).

2.4. Программа наставничества принимается на заседании педагогического совета образовательного учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается руководителем образовательного учреждения.

Решение о внесении изменений в программу наставничества рассматривается и принимается на педагогическом совете образовательного учреждения, утверждается руководителем образовательного учреждения.

2.5. Администрация образовательного учреждения осуществляет контроль реализации программы наставничества в соответствии с планом внутреннего контроля.

III. Разработка программы наставничества

3.1. Программа наставничества разрабатывается в образовательном учреждении в соответствии с настоящим положением, реализуется образовательным учреждением в сотрудничестве с его педагогическим сообществом.

3.2. Программа наставничества носит срочный характер, ее действие рассчитано на 1 учебный год и определено запросами потенциальных наставляемых из числа педагогических работников образовательного учреждения в данный период.

Программа наставничества может корректироваться старшим воспитателем в части реализации планов конкретных наставнических пар (групп) при обязательном согласовании с участниками программы наставничества, исходя из специфики психолого-педагогической ситуации.

3.3. Проектирование содержания программы наставничества осуществляется старшим воспитателем в сотрудничестве с наставническими парами (группами) в соответствии с запросами наставляемого и возможностями участников сообщества образовательного учреждения.

3.4. Программа должна определять наиболее оптимальные и эффективные для удовлетворения выявленных у потенциальных наставляемых запросов содержание, формы, методы и приемы организации наставничества, учитывая имеющиеся у образовательного учреждения и образовательного пространства Санкт-Петербурга ресурсы.

3.5. Разработка и реализация программы наставничества должна основываться на следующих принципах: «не навреди», легитимности, равенства, обеспечения суверенных прав личности, аксиологичности, научности, системности, стратегической целостности, согласованности взаимодействия сторон, индивидуализации.

3.6. Рекомендуемая структура персонализированной программы наставничества

№ п/п	Элементы программы	Содержание элементов программы наставничества (далее – Программа)
1.	Титульный лист	<ul style="list-style-type: none">▪ структурный элемент программы, в который входят сведения:<ul style="list-style-type: none">- об образовательном учреждении (наименование, поля для согласования (утверждения) программы, название населенного пункта);- о программе (названии, авторе (Ф.И.О. и должность), дата написания, срок реализации, адресность программы).
2.	Пояснительная записка программы	<ul style="list-style-type: none">▪ принципы и подходы к формированию программы;▪ правовые основания разработки программы;▪ порядок принятия программы;▪ краткое описание содержания деятельности участников

3.	Общие положения	<ul style="list-style-type: none"> ▪ описание проблемы, актуальности программы; ▪ цели и задачи наставничества, решаемые при реализации программы; ▪ сроки реализации программы; ▪ участники программы, портрет участников (наставляемый, наставник) ▪ оцениваемые результаты программы; ▪ режим работы: очный, онлайн, смешанный и т.п.
4.	Содержательный раздел программы (содержание программы)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ основные направления наставнической деятельности; ▪ ожидаемые (предполагаемые) результаты для участников программы ▪ планируемые результаты реализации программы ▪ формы и методы работы (консультирование: индивидуальное, групповое; активные методы: практические занятия, взаимопосещение занятий, мероприятий, собеседование, творческие мастерские, и др.). ▪ виды наставничества: виртуальное (дистанционное), реверсивное, традиционное и др. ▪ необходимые ресурсы и условия для реализации наставнической деятельности (кадровые, материально-технические, информационно-методические и др.) ▪ уникальность программы наставничества; ▪ принципы наставничества ▪ условия завершения (внесения изменений) в программу, план мероприятий (при необходимости)
5.	План мероприятий программы (основные мероприятия программы)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ план профессионального роста (направления деятельности, сроки достижения, мероприятия, цели); ▪ план работы над повышением профессиональных компетенций (компетенции, содержание, мероприятия, сроки); ▪ индивидуальный план развития модель «Наставник – молодой специалист» (направления работы, тематика мероприятий, формы работы) и др. <p>Планы программ включают мероприятия, нацеленные на устранение профессиональных затруднений и на поддержку сильных сторон педагога, конкретные меры по устранению профессиональных затруднений наставляемого</p>
6.	Оценка эффективности программы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ описание содержания, этапов, сроков проведения мониторинга (оценки) эффективности программы и ответственных за его организацию
7.	Приложение	<ul style="list-style-type: none"> ▪ анкеты, опросники, справки, иные материалы, необходимые для реализации программы; ▪ итоговое заключение (отчет) наставника по итогам реализации программы; ▪ рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию наставляемого

IV. Требования к программе наставничества

- 4.1. Преемственность (актуализация опыта и традиции педагогического коллектива образовательного учреждения, продуктивных партнерских связей) и перспективность (ориентация на освоение новых образовательных ресурсов).
- 4.2. Проектный характер программы (опора на методологию управления проектами).
- 4.3. Связь программы с федеральными и региональными программами развития образования.
- 4.4. Участие сообщества образовательного учреждения в разработке и обсуждении программы.

V. Критерии оценки программы наставничества

- 5.1. Для оценки программы наставничества используются следующие критерии:
 - соответствие методологии системе (целевой модели) наставничества;
 - актуальность (учтен контекст реальных проблем образовательного процесса образовательного учреждения данного периода);
 - реалистичность (достижение результата предполагает рациональное использование имеющихся ресурсов);
 - проработанность программы;
 - контролируемость (наличие ясных показателей);
 - публичность (наличие механизмов информирования участников);
 - культура оформления программы.

VI. Заключительные положения

6.1. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, рассматривается и принимается педагогическим советом образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, утверждается и вводится в действие приказом руководителя.

Положение принимается на неопределенный срок.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее положение, оформляются в письменной форме в соответствии с установленным порядком. После принятия положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

6.3. Положение является общедоступным и подлежит размещению на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:
<http://primdou72.ru>.

6.4. Вопросы, не урегулированные настоящим положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательного учреждения.