

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 27 «МИККИ – МАУС»
(МБДОУ № 27 «Микки – Маус»)**

П Р И К А З

31.08.2022

№ ДС27-11-265/2

г. Сургут

Об утверждении Положения
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
детском саду № 27 «Микки-Маус»

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»; приказом Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа - Югры от 25 марта 2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», на основании приказа департамента образования Администрации «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования» от 12.04.2022 №12-03-209/2, для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 27 «Микки-Маус» (приложение).
2. Считать утратившим силу п.10 приказа от 04.09.2017 № ДС 27-11-215/17 «По решению педагогического совета «Эффективное управление как основа повышения качества образования»
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий

Подписано электронной подписью

Сертификат:
11E9589C84052ABED6A2010F2B3B69C2AA5D6856
Владелец:
Ревнивцева Оксана Николаевна
Действителен: 07.02.2022 с по 07.05.2023

О.Н. Ревнивцева

Положение

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 27 «Микки-Маус»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 27 «Микки-Маус» (далее - Положение), определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 27 «Микки-Маус» (далее - МБДОУ № 27 «Микки-Маус»), ожидаемые результаты.

1.2. Положение разработано на основе приказа департамента образования Администрации «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования» от 12.04.2022 №12-03-209/2; в соответствии с:

- Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- приказом Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа - Югры от 25 марта 2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели)

наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

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

1.3.2. 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.

1.3.3. Педагогические работники - работники МБДОУ № 27 «Микки-Маус», перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.3.4. 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.

1.3.5. Наставляемый - участник системы наставничества (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 непедagogическое профильное образование.

1.3.6. Куратор - сотрудник МБДОУ № 27 «Микки-Маус», учреждения из числа ее социальных партнеров (другие детские сады), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

1.3.7. 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 на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3.8. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

1.3.9. Психологическое консультирование - это работа, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях в рамках осуществления профессиональной деятельности, где основным средством воздействия является определенным образом организованная беседа.

1.3.10. Социально-психологический климат - это психологическая и эмоциональная атмосфера в коллективе, проявляющаяся в степени удовлетворенности его участников межличностными отношениями в группе, возникающими в ходе совместной деятельности. 1.3.11. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. 1.4. Методологические основы

системы (целевой модели) наставничества: 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 последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы МБДОУ № 27 «Микки-Маус» по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; 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.

1.5. Принципы системы (целевой модели) наставничества: - принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- 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 легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 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 МБДОУ № 27 «Микки-Маус» выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.6. Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя.

1.7. Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

1.8. Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

1.9. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для МБДОУ № 27 «Микки-Маус», обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

1.10. Система (целевая модель) наставничества в системе дошкольного образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Цифровая образовательная среда».

1.11. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.12. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

1.13. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом заведующего МБДОУ № 27 «Микки-Маус» и действует бессрочно.

1.14. 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 регионального уровня.

2. Цели и задачи системы (целевой модели)

наставничества педагогических работников в МБДОУ № 27 «Микки-Маус».

Формы наставничества.

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ № 27 «Микки-Маус», для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- 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 МБДОУ № 27 «Микки-Маус»;

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

2.3. Формы наставничества:

2.3.1. В МБДОУ № 27 «Микки-Маус» применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог - педагог», «руководитель образовательного учреждения - педагог», «педагог - молодой педагог образовательного учреждения», «работодатель-студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательного учреждения» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.3.2. Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

2.3.4. Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

2.3.5. Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

2.3.6. Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

2.3.7. Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/ компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

2.3.8. Традиционная форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

2.3.9. Форма наставничества «педагог - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

2.3.10. Форма наставничества «руководитель образовательного учреждения - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательного учреждения - педагог», нацеленную на

совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательного учреждения посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ № 27 «Микки-Маус»

3.1. Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МБДОУ № 27 «Микки-Маус» персонализированных программ наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования в МБДОУ № 27 «Микки-Маус», которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

3.2. Кадровые условия предполагают наличие в МБДОУ № 27 «Микки-Маус»:

— руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

- куратора реализации персонализированных программ наставничества;

- наставников - педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

- педагога-психолога, который способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в МБДОУ № 27 «Микки-Маус», оказывает консультативную помощь педагогам.

3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в МБДОУ № 27 «Микки-Маус» 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;

- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;

- 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;

- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в МБДОУ № 27 «Микки-Маус»;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.4. Материально-технические условия и ресурсы МБДОУ № 27 «Микки-Маус» включают: - музыкальный зал для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

- интернет;

- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

- другие материально-технические ресурсы.

3.5. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

3.5.1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

3.5.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность МБДОУ № 27 «Микки-Маус» коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.5.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательного учреждения, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.6. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, формированию положительного социально-психологического климата.

3.6.1. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам модели наставничества, которые способствуют актуализации их профессиональных ресурсов;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих их профессиональное здоровье, способствующих преодолению профессиональных кризисов.

4. Организационная система наставничества педагогических работников в МБДОУ № 27 «Микки-Маус» и ее структурные компоненты

4.1. Реализация программы наставничества в МБДОУ № 27 «Микки-Маус», включает семь основных этапов:

4.1.1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

4.1.2. Формирование базы наставляемых.

4.1.3. Формирование базы наставников.

4.1.4. Отбор и обучение наставников.

4.1.5. Формирование наставнических пар или групп.

4.1.6. Организация работы наставнических пар или групп.

4.1.7. Завершение наставничества.

4.2. Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур МБДОУ № 27 «Микки-Маус») и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным учреждениям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

4.3. Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в МБДОУ № 27 «Микки-Маус» и отвечающие за успешность ее реализации.

4.4. На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

4.5. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

4.6. Внутренний контур: МБДОУ № 27 «Микки-Маус».

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ № 27 «Микки-Маус» «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего МБДОУ № 27 «Микки-Маус».

4.6.1. Заведующий МБДОУ № 27 «Микки-Маус»:

— осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, дорожную карту по его реализации и другие документы;

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

- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

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

- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества;

- определяет лиц ответственных за реализацию программ наставничества в учреждении.

4.6.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается заведующим МБДОУ № 27 «Микки-Маус» из числа заместителей заведующего по учебно-воспитательной работе;

- совместно с администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательного учреждения/страницы, социальных сетей;

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

- организывает разработку персонализированных программ наставничества;

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

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

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных учреждений;
- принимает (совместно с администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте МБДОУ № 27 «Микки-Маус» различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с администратором);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.;
- работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией.

4.7. Внешний контур включает: муниципальный уровень, региональный и федеральный уровни взаимодействия.

4.8. Муниципальный уровень взаимодействия организуется:

4.8.1. Департаментом образования через:

- согласование дорожных карт внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанных муниципальными образовательными учреждениями, подведомственными департаменту образования, осуществляющими внедрение системы наставничества;
- контроль реализации мероприятий по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества в муниципальной системе образования;
- обеспечение развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала.

4.8.2. Муниципальным автономным учреждением «Информационно-методический центр» через:

- мониторинг реализации мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества в муниципальной системе образования;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников системы общего и дополнительного образования;
- организацию деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на муниципальном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников общеобразовательных учреждений и дополнительного образования;
- обеспечение единого научно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества;
- реализацию мероприятий в рамках муниципальных моделей методического сопровождения молодых педагогов и педагогических работников;
- привлечение к реализации программ наставничества образовательных учреждений, предприятий и организаций города, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- инициирование участия ОУ в ежегодном региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества.

4.8.3. Муниципальное казенное учреждение «Управление дошкольными образовательными учреждениями» через:

- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников учреждений дошкольного образования;
- привлечение к реализации программ наставничества образовательных учреждений, предприятий и организаций города, государственных бюджетных учреждений культуры и

спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

- содействие в организации мероприятий в рамках муниципальных моделей методического сопровождения молодых педагогов и педагогических работников;

- инициирование участия ОУ в ежегодном региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества.

4.8.4. Муниципальное казенное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» через:

- обеспечение методического сопровождения педагогов-психологов образовательных учреждений в части осуществления ими психологического консультирования участников модели наставничества, реализации мероприятий, направленных на применение методик и технологий, способствующих актуализации профессиональных ресурсов наставников и наставляемых;

- организацию методических практико-ориентированных мероприятий для педагогов-психологов по применению технологий, направленных на профилактику профессионального выгорания молодых/начинающих педагогов, поддержке благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

4.9. Региональный уровень взаимодействия организуется:

4.9.1. Автономным учреждением дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Институт развития образования» (АУ «Институт развития образования») на основании соглашений о сотрудничестве с руководителями органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям учреждений среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, руководителям организаций дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.