

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 81  
комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников ОУ  
Протокол № 8 от 15.07.2022

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом заведующего  
№ 39/1-О от 17.08.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 81 комбинированного вида  
Приморского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2022 год

## 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ № 81 (далее — Положение, система наставничества) 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. 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:

- куратор сотрудник ДОУ, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;
- 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).

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 образовательной организации 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 ГБДОУ № 81 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;
- 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;
- 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 педагогов выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.

### **3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества**

#### **3.1. Кадровые ресурсы ГБДОУ № 81:**

- Заведующий, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- Куратор – старший воспитатель, отвечающий за реализацию персонализированных программ наставничества;
- Наставники педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, а также демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- Педагог-психолог, 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 № 81 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;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### **4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений**

**4.1. Субъекты внутреннего контура системы наставничества и их функции:**  
Органы управления ГБДОУ: издают локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимают положение о системе наставничества педагогических работников, «дорожную карту» по реализации указанного положения и т.д.; осуществляют руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества; определяют куратора реализации программ наставничества; осуществляют организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества.

Куратор реализации программ наставничества: создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества; своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии педагогов, которых необходимо

включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; организывает разработку персонализированных программ наставничества; осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества.

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

Внедрение и реализация системы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников в ГБДОУ № 81. В результате внедрения и реализации системы наставничества в ДОУ, будет создана эффективная среда, включающая непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников ГБДОУ № 81.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 81 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Молканова Елена Александровна, Заведующий  
06.02.2023 15:23 (MSK), Сертификат DD8B3D79BF92E295984BFB266D6A7969