



Утверждаю:  
Заведующая МКДОУ  
«Детский сад № 10 г. Киренска»  
Е.Т. Швецова  
Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Положение о наставничестве в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад № 10 г. Киренска»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о наставничестве устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в МКДОУ «Детский сад № 10 г. Киренска».

Применяется руководителем и педагогами МКДОУ «Детский сад № 10 г. Киренска», в рамках работы коуч-центра «Точка роста».

Положение разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов, локальных актов:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Муниципальная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Киренском районе.
- Устав МКДОУ «Детский сад № 10 г. Киренска», утвержденный приказом начальника Управления образованием администрации Киренского муниципального района № 301 от 19 ноября 2021 г.
- Проект методической службы МКДОУ «Детский сад № 10 г. Киренска», «Технология коучинга, как инструмент повышения методической службы в ДОУ».

**2. Термины, определения, сокращения**

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

**Коучинг** (от англ. coaching - тренерство) – это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей.

**Коуч** – это коллега-наставник, помогающий «клиенту» реализовать себя, сформировать личностные качества, коммуникативные и управленческие умения, а также профессиональные компетенции.

**Клиент** – педагог, нуждающийся в наставничестве по ускоренной передаче социального и профессионального опыта, непосредственно на рабочем месте с целью формирования необходимых компетенций.

**Целевая модель наставничества (ЦМН)** - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

**3. Цель, задачи, планируемые результаты**

3.1. Цель коуч-центра «Точка роста»:

- Оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;

3.2. Задачи коуч-центра «Точка роста»:

- Осуществление профессиональной адаптации молодого педагога к образовательной и воспитательной среде ДОУ.

- Вовлечение молодых кадров в инновационный процесс ДОУ, с целью реализации творческого и профессионального потенциала педагога,

- Разработка индивидуального коуч-плана педагога по организации личной деятельности в рамках ФГОС.

3.3. Планируемые реализации данной модели наставничества:

- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

#### **4. Принципы реализации наставничества**

Реализация наставничества строится на следующих принципах.

*Принцип научности* – использование научно обоснованных технологий;

*принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

*принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

*принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

*принцип компетентности* – владение коучем и клиентом специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

*принцип комплексности* – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации процесса наставничества;

*принцип лояльности* – уважение личности клиента, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;

*принцип конфиденциальности* – не разглашение информации, полученной в процессе работы с клиентом, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия клиента);

#### **5. Порядок работы коуч-центра «Точка роста»**

5.1. Содержание работы коуч-центра построено таким образом, чтобы начинающий педагог в результате практических «проб» раскрыл свой профессиональный потенциал, увидел возможность участия во всех сферах жизни ДОУ, проявил на практике поведение проактивной личности, демонстрирующей творческие способности, педагогическое мастерство в динамике постоянного самообразования и повышения своего профессионального уровня.

5.2. Коуч-центр включает комплекс мероприятий теоретического и практического характера, направленных на устранение возможных проблемных зон педагога: нормативная база и ее использование в практической деятельности воспитателя (педагога), ведение документации, организация образовательного процесса, формы и методы, разработка конспектов НОД, организация планирования и. т. д.

5.3. В роли коуча могут выступать опытные педагоги (наставничество), а клиентом являются начинающие педагоги или педагоги испытывающие дефициты в профессиональной области.

Коуч и клиент – команда единомышленников. Коуч помогает клиенту четко определить цели взаимодействия по личностно-профессиональному росту, создать план, пройти этапы реализации, обеспечить и дать обратную связь. Клиент развивает новые способности и навыки по увеличению эффективности своей профессиональной деятельности.

#### **6. Функциональные обязанности и права наставника**

6.1. Функциональные обязанности наставника:

- Коуч обязан участвовать в разработке и реализации плана мероприятий коуч-центра «Точка роста», других нормативных локальных актов по вопросам наставничества;



- привлекать клиента к участию в общественной жизни образовательной организации, к выполнению мероприятий, запланированных планом работы коуч-центра «Точка роста», изучать качества личности наставляемых;

- формирование у клиента интереса инновационной деятельности учреждения, содействие расширению кругозора, повышению общеобразовательного и культурного уровня наставляемых, формирование ЗОЖ;

#### 6.2. Права коуча:

- участие в обсуждении вопросов, связанных с процессом наставничества;

- знакомство с персональными данными клиентов с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях их защиты;

- внесение предложений руководителю ОО о создании необходимых условий для выполнения процесса наставничества; предложений о поощрении (взыскании) клиентов;

6.3. Кандидатуры коучей предлагает руководитель образовательной организации, старший воспитатель из числа педагогов, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные результаты в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

6.4. Коуч лишается своего статуса в случае нарушения сроков и времени проведения мероприятий, намеченных процесса наставничества (без уважительной причины), в случае нарушения трудовой дисциплины, этических правил и норм.

### 7. Обязанности и права клиента

#### 7.1. Обязанности клиента:

- работа и выполнение заданий в рамках годового плана коуч-центра «Точка роста» в установленные сроки;

- проявление дисциплинированности и организованности.

#### 7.2. Права наставляемого:

- участие в обсуждении формирования наставнических пар и групп;

- участие в разработке годового плана работы коуч-центра «Точка роста», внесение предложений;

- знакомство с документами, содержащими оценку его деятельности.

### 8. Поощрение деятельности коуча

8.1. Благодарственные письма, почетные грамоты Администрации Киренского муниципального района, министерства образования Иркутской области;

8.2. Благодарность, почетная грамота, ценный подарок администрации ОО;

8.3. Включение в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности; назначение на вышестоящую должность.

### 9. Мониторинг и оценка деятельности процесса наставничества

#### 9.1. Руководитель ОО постоянно отслеживает:

- реализацию процесса наставничества и план взаимодействия коуча и клиента;

- прогресс наставнических взаимоотношений;

- периодичность, тип и качество встреч коуча с клиентом;

- прогресс в развитии наставляемого;

- продолжительность и качество наставнических отношений.