

ПРИНЯТО

на заседании педагогического
совета МБДОУ «Детский сад №209»
протокол от 26.08.2023 № 3

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ
«Детский сад №209»
С.В. Андрейчикова
приказ от «29.08.2023» № 113-ОСН

СОГЛАСОВАНО

на заседании первичной профсоюзной
организации
протокол от 29.08.2023 № 1



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве педагогических работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №209»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве разработано для педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №209» (далее Учреждение) в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, документами разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ – 1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации №657 от 21.12.2021, приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27 – П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае», Уставом Учреждения и другой нормативно – правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Положение о наставничестве (далее Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

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

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества;

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию наставнические пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества. Основной деятельностью и позицией участников;

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа социальных партнеров (других образовательных учреждений – школы, вузы, колледжи и др.), который отвечает за реализацию персонализированной программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от месяца до 1 года, при необходимости может быть продлена), включающая описание форм и видов наставнической деятельности, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 209» предусматривает систематическую индивидуальную работу (или коллективную форму работы) опытного(ых) педагога(ов) по развитию у молодого(начинающего) педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также у педагогов имеющих затруднения в применении знаний и практических умений в области воспитания и обучения детей.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на педагогов и специалистов образовательной организации.

1.6. Срок данного Положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательных организациях, способствующей непрерывному профессиональному росту и

самоопределению, личному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Основные задачи наставничества:

- создание психологически - комфортной, деловой образовательной среды наставничества между педагогами образовательной организацией, способствующей раскрытию и развитию профессионального, творческого, личностного потенциала каждого педагога в процессе проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.
- знакомить педагогов, с эффективными формами и методами индивидуальной и коллективной наставнической деятельности, направленной на развитие у педагогов способности проявления самостоятельности и повышения своего профессионального уровня по различным направлениям педагогической деятельности.

2.3. Основными принципами наставничества являются:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;
- принцип индивидуализации и персонализации;
- принцип вариативности форм и видов наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности.

3. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляется руководителем учреждения.

3.2. Наставник (кураторы наставнических групп) в образовательной организации назначается на основании приказа заведующего Учреждения, на основании его(их) письменного согласия. Куратор проектной группы (коллективная форма наставничества) курирует рабочую группу, в рамках организации и руководства.

3.3. Кандидатуры наставников (кураторов групп) рассматриваются и утверждаются на заседании Педагогического совета, согласовываются с заведующим образовательной организацией.

3.4. Реализация наставничества осуществляется образовательной организацией с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих

реализацию наставничества в образовательной организации;

- взаимодействие образовательной организации в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными для наставничества для педагогических работников и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

- осуществлять оценку эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в образовательной организации;

- создание образовательной организации условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.4. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в образовательной организации предполагает подбор и формирование наставнических пар (групп) с составлением персонализированных программ наставничества для конкретной пары или группы.

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций реализуется:

- разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Формы и способы наставничества используются как в парах наставник – наставляемый, так и эффективно используются коллективные формы наставничества (проектные группы наставников и наставляемых).

4.2. Различные формы наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группах, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»):

Наставничество в проектных группах - коллективная форма наставничества объединяет педагогов единомышленников, в состав которых входят молодые (начинающие) педагоги, осуществляющие деятельность под руководством опытных педагогов – наставников. Направленность деятельности проектных групп определяется реализацией содержания образовательных областей ФГОС ДОО в контексте реализации ФОП: «Знатоки валеологии», «Эрудиты», «Лидеры», «Речевики», «Творцы», координатором деятельности каждой проектной группы становится куратор (опытный педагог-наставник), избранный коллегами на добровольных началах и взаимодействующий с группой наставляемых. Система работы деятельности проектных групп ориентируется на общий план наставнической деятельности, который формируется исходя из запросов и выявленных дефицитов педагогов, утверждается на установочном педагогическом совете в начале учебного года,

включен в персонализированную программу наставничества образовательной организации. Координатором деятельности проектных групп, является старший воспитатель, который осуществляют деятельность в соответствии с утвержденным планом персонализированной программы наставничества образовательной организации, обеспечивает взаимодействие кураторов проектных групп, осуществляет и контролирует наставническую деятельность в Учреждении. Назначается приказом заведующего.

4.3. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

5. Мотивирование реализации наставничества

5.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.1.1. Материальные способы стимулирования – выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества нормативным актом в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются в образовательной организации самостоятельно с учетом Методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг (награждение, поощрение в социальных программах, постановка в резерв руководителей, учтена наставническая деятельность при проведении процедуры аттестации).

6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;
- реализация персонализированной программы завершена по инициативе наставника (группы наставников) или наставляемого;
- в иных случаях, предусмотренных Методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

7.1. Образовательной организацией в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводится мониторинг работы «наставник - наставляемый», оценка эффективности и результативности:

- реализация персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник – наставляемый»;

- внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

7.2. Образовательная организация вправе самостоятельно определять критерии и инструментарий проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрение (применения) наставничества в образовательной организации.

скреплено печатью

листом

Заведующий МБДОУ «Детский сад №209»

С.В. Андрейчикова

