

СОГЛАСОВАНО
на заседании Педагогического
совета протокол № 3 от 19.02.2025

УТВЕРЖДАЮ: _____
Т.П. Гречишкина заведующий
МБДОУ «Детский сад № 83»
Приказ от 21.02.2025 № 40

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 83» (далее – ДОУ), осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее — «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников ДОУ.

1.2. Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, 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 (далее соответственно — «Методические рекомендации», «Методические рекомендации для образовательных организаций»), приказа Министерства образования и науки Алтайского края №27-П от 27.04.2023

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

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;

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 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;

форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников;

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

2. Цели, задачи, основные принципы наставничества

2.1. Цель наставничества - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Основные задачи наставничества:

- содействовать созданию в ДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;
- 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.

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. Порядок осуществления наставничества определяется настоящим Положением.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет заведующий ДООУ.

3.3. Наставник назначается приказом заведующего ДООУ с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется с учетом устранения профессиональных затруднений наставляемого и его методическую поддержку; осуществление организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества; осуществление оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества; по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в ДООУ предполагает подбор информирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников в ДООУ реализуются различные формы наставничества:

«педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа», различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

4.2. 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 —установление премиальных выплат при оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДООУ за реализацию наставничества, предусмотренные «Положением о распределения стимулирующей части оплаты труда педагогических работников».

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются педагогическим коллективом ДООУ.

В целях нематериального стимулирования наставнической деятельности педагогических работников применяются следующие меры: поддержка системы наставничества посредством информирования общественности о значимости, эффективности системы и лучших практик наставничества (в том

числе информация о наставниках и достижениях их наставляемых) на официальном сайте ДООУ, в социальных сетях;

представление лучших наставников к награждению государственными и ведомственными наградами: государственная награда Российской Федерации – знак отличия «За наставничество», ведомственная награда Министерства просвещения Российской Федерации – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и профессионализм» вручение памятных подарков на торжественных мероприятиях; образовательное стимулирование (привлечение к участию в семинарах, тренингах и курсах повышения квалификации для наставников); популяризация, общественное признание лучших практик и авторских методик, разработанных в рамках наставничества; учет наставнической деятельности при проведении аттестации педагогического работника, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников; возможность участия наставников в качестве членов жюри профессиональных конкурсов разного уровня; иные меры нематериального стимулирования.

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 наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого;
- в иных случаях, предусмотренных Методическими рекомендациями для образовательных организаций.

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

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

- реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник - наставляемый»;
- внедрения (применения) наставничества в ДООУ.

7.2. ДООУ вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в ДООУ.