

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
протокол от 31.05.2023 №2

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №67»
от 31.05.2023 №119/П-осн.
П.Н. Поклонская



Положение
о наставничестве для педагогических работников
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад №67»
(МБДОУ «Детский сад №67»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №67» (далее – МБДОУ). Положение разработано в соответствии с приказом 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», 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 от 21.12.2021 №657 (далее - Методические рекомендации и Методические рекомендации для образовательных организаций).

1.2. 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 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;

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 образовательных организациях, 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 образовательных организациях 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, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях

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 устанавливается Положением, Методическими рекомендациями и Методическими рекомендациями для образовательных организаций.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

3.3. Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется образовательными организациями 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 в наставничестве для педагогических работников образовательной организации и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;
- осуществление образовательной организацией организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;
- осуществление образовательной организацией оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в образовательной организации;
- создание образовательной организацией условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в образовательных организациях предполагает подбор и формирование 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 соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций реализуются:

- различные формы наставничества:
 - педагог - педагог;
 - руководитель образовательной организации – педагог;
 - работодатель - студент педагогического вуза/колледжа;
 - педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации;
 - социальный партнер - педагог образовательной организации.
- 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 способы стимулирования педагогических работников (наставников) в соответствии с п.3.1. раздела 3 оценочного листа эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 67».

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. МБДОУ в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводит оценку эффективности и результативности по реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы "наставник - наставляемый";

7.2. МБДОУ самостоятельно определяет критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

Приложение 1 к Положению
о наставничестве для
педагогических работников
в МБДОУ «Детский сад №67»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад №67» (МБДОУ «Детский сад №67»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский
сад №67»

_____ ФИО

Приказ от «___» _____ 20___ г.
№ _____

Персонализированная программа наставничества
на период с «___» _____ 20___ г. до «___» _____ 20___ г.

Наставляемый: *ФИО,
должность, место
работы*

Наставник:
*ФИО, должность, место
работы*

г. Барнаул

1. Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена (введением обновленных ФГОС НОО; организацией адаптацией вновь принятого работника; организацией адаптации молодого специалиста; необходимостью повышения качества работы педагогов по вопросам и т.п.).

2. Цель программы: развитие (совершенствование, формирование) профессиональных компетенций педагогических работников в области.....

3. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения коллективного (или группового, или персонального) вида наставничества с использованием следующей формы:

- «наставник - педагог (специалист/воспитатель)»,
- «наставник – педагог с низкими образовательными результатами»,
- «наставник (тьютор/ коуч/ ментор) – педагог (с ИОМ/психологические проблемы/профессиональное совершенствование»,
- «наставник - руководитель образовательной организации (старший воспитатель)»,
- «наставник (молодой учитель со стажем от 3-х лет) – молодой педагог»,
- «наставник (куратор) – группа педагогов»,
- «работодатель – студент»,
- «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие.

4. Программа наставничества:

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
	1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников				
	-//-	Собеседование			
	-//-	Анализ документов			
	-//-	Посещение и анализ серии занятий			
	2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников				
		Изучение и анализ документов, литературы, интернет источников и т.п.			
		Посещение (организация)			

		<i>мастер-класса, консультирование</i>			
		<i>Совместное проектирование занятия (мероприятия)</i>			
		<i>Посещение и анализ занятий (мероприятий) наставника</i>			
		<i>Проведение занятий совместно с наставником</i>			
		<i>Организация стажировки, повышение квалификации</i>			
	3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества				
		<i>Анкетирование</i>			
		<i>Собеседование</i>			
		<i>Посещение занятия (мероприятия)</i>			
		<i>Анализ документов</i>			

Приложение 2 к Положению
о наставничестве для
педагогических работников
в МБДОУ «Детский сад №67»

Согласие работника на закрепление за ним наставника

Настоящим я,

(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации),

даю свое согласие на закрепление за мной с _____ по _____ г.

В качестве наставника

(фамилия, имя, отчество наставника, занимаемая им должность с названием организации)

№ п/п	Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1.				

Наставник _____/_____ / _____
подпись Ф.И.О. _____ дата

Наставляемый _____/_____/_____ *подпись* _____ *Ф.И.О.* _____ *дата*