

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №239»
Протокол от 25.08.2023 №1

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №239»
Протокол от 24.08.2023 №7
А.И. Арестова



УТВЕРЖДЕНО
Заведующим МБДОУ ЦРР –
«Детский сад №239»
приказ от 25.08.2023 №55/1
А.В. Леонова



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве для педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребёнка – «Детский сад №239»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка – «Детский сад №239» (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребёнка – «Детский сад №239» (далее – МБДОУ).

Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. и доп.) ст. 28, 47, 48;

- Положение 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, утвержденного приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27-П;

- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Барнаула, утвержденного приказом комитета по образованию города Барнаула от 18.07.2022 №1293-осн.

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 системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБДОУ, 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 МБДОУ 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 локальным нормативным актом МБДОУ с учетом настоящего Положения, Методических рекомендаций и Методических рекомендаций для образовательных организаций.

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

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

3.4. Реализация наставничества осуществляется МБДОУ с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, предусматривает:

- разработку, утверждение Положения о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – «Детский сад №239», Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – «Детский сад №239», регламентирующих реализацию наставничества в МБДОУ;

- взаимодействие МБДОУ в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников МБДОУ и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку (МБУ ДО «Городской психолого-педагогический центр «Потенциал», КАУ ДПО «Алтайский институт развития образования имени Адриана Митрофановича Топорова»);

- осуществление МБДОУ организационно-методического, информационно- методического, материально-технического обеспечения наставничества;

- осуществление МБДОУ оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в МБДОУ;

- создание МБДОУ условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников в соответствии с Методическими рекомендациями для МБДОУ реализуются:

- различные формы наставничества: «педагог - педагог», «руководителем МБДОУ - педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог МБДОУ», «социальный партнёр - педагог МБДОУ»;

- 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, запросы наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов МБДОУ.

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 локальными нормативными актами МБДОУ в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются МБДОУ самостоятельно с учётом Методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение в МБДОУ персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности её 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 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 МБДОУ.

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

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа заведующего ДОУ и действует до принятия нового.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами МБДОУ.

Принципуковано и прочумеровано
3 листов
Заведуючий МБДОУ ЦРР –
«Детский сад №239»
А. В. Леонова

