

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС №50
 А.А. Рассказова
12.05.2023 2023 год

Положение о наставничестве педагогических работников в МБДОУ ДС № 50

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников в МБДОУ ДС № 50 определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ДОУ.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает профессиональный опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор - сотрудник ДОУ, который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Персонализированный план наставничества - это краткосрочный план (от 1 месяца до 1 года), включающий участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон, сроки достижения промежуточных и конечных результатов.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 2) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 3) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- 4) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности –руководителя ДООУ, куратора, наставника, наставляемого к внедрению практики наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 5) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 6) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества педагогических работников –адаптация наставляемых к работе в ДООУ на основе единой системы передачи опыта, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения наставляемыми необходимых профессиональных компетенций, самореализация и закрепление начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в ДООУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ДООУ;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ДООУ, ознакомление с традициями и укладом жизни ДООУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего

профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В ДОУ по отношению к наставнику и наставляемому применяются следующие формы наставничества: "педагог - педагог", «работодатель – студент - педагог». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированного плана наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Традиционная форма наставничества ("один-на-один") - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество является высокой формой доверия работнику и рассматривается в коллективе как своеобразное поощрение педагогического работника ДОУ, может быть отмечено дополнительным стимулированием.

3.2. Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Отбор кандидатур наставников проводится по следующим критериям:

- стаж профессиональной деятельности не менее пяти лет;
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении.

3.4. Руководитель ДОУ:

- осуществляет общее руководство и координацию применения плана наставничества педагогических работников в ДОУ;
- издает локальные акты ДОУ о применении плана наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДОУ;
- утверждает куратора реализации плана наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве).

3.5. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителя заведующего, старших воспитателей;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю ДОО для утверждения состав наставников;
- совместно со специалистом по кадрам ведет банк наставников и наставляемых;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированного плана наставничества.

3.6. Наставник:

3.6.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ДОО с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

3.6.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться настоящим Положением;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. на личном примере;
- совместно с куратором принимать участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в ДОО;
- разрабатывать и реализовать персонализированный план наставничества;
- совместно с руководителем ДОО, куратором реализации плана наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- создавать условия для содействия и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

3.7. Наставляемый

3.7.1. Права наставляемого:

- получать инструктажи;
- знакомиться с определенными локальными актами организации;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированного плана наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по изменению персонализированного плана наставничества;

- обращаться к куратору и руководителю ДОУ с ходатайством о замене наставника.

3.7.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные

нормативно-правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия персонализированного плана наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОУ;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

3.8. Формирование наставнических пар осуществляется на добровольной основе с непосредственным участием куратора, утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.9. Персонализированный план наставничества разрабатывается совместно наставником и наставляемым на основе диагностики профессиональных компетенций наставляемого (Приложение 1), указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов (Приложение 2).

3.10. При необходимости куратор вместе с наставником вносят изменения в персонализированный план и сроки его реализации (продление).

3.11. Завершение персонализированного плана наставничества происходит в случае его полного исполнения.

3.12. После исполнения мероприятий плана наставляемый и наставник вновь заполняют диагностическую карту профессиональных компетенций. Наставник выставляет итоговую оценку (Приложение 1).

3.13. Куратор после обсуждения с наставником проводит анализ результатов плана и дает рекомендации о завершении или продолжении процесса наставничества.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем ДОУ и действует бессрочно.

4.2. 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 ДОУ, пересмотром позиций.

Приложение 1

Диагностическая карта профессиональных компетенций

ФИО наставляемого _____

Дата заполнения _____

Профессиональные компетенции	«+» или «-»	Самооценка	Оценка наставника
Умение наблюдать деятельность детей, анализировать ее с точки зрения освоения основной образовательной программы.			
Общая культура (внешний вид, культура речи, культура поведения)			
Способность к объективной самооценке. Знание своих индивидуальных особенностей и их учет в процессе работы			
Способность к самообразованию. Умение вести самостоятельный поиск информации			
Обеспечение психофизической безопасности воспитанников			
Использование здоровьесберегающих технологий			
Информационно-коммуникативная компетенция			
Участие в профессиональных конкурсах			
Участие в общественной жизни			
Участие в открытых мероприятиях			
Умение планировать методы, приемы и средства освоения детьми основной образовательной программы			
Умение использовать приемы, развивающие психические процессы и личностные качества			
Умение использовать проблемные ситуации			
Умение использовать игровые ситуации			
Умение использовать художественное слово			
Умение включаться в деятельность детей, устанавливать продуктивные взаимоотношения с ними			
Умение побуждать детей к самостоятельности			
Умение учитывать возрастные особенности, мотивационную сферу ребенка			
Умение создавать предметно-развивающую среду			
Умение сотрудничать с родителями			

Итоговая оценка (сколько всего «+»)		

