

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 333 Дзержинского района Волгограда»
(МОУ детский сад № 333)**

ПРИНЯТО

на Педагогическом Совете
МОУ детского сада № 333
/протокол от «27» апреля 2022 № 5
Председатель
_____ Н.Н.Винтенкова
«27» апреля 2022г.

Введено в действие

приказом заведующего
МОУ детским садом № 333
от «27» апреля 2022 г. № 73
_____ Н.Н.Винтенкова
«27» апреля 2022г.

Положение

«27» апреля 2022 года № 01-07-60
Волгоград

о наставничестве для педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 333 Дзержинского района Волгограда» (далее – МОУ), права и обязанности наставников и наставляемых. Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы 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.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения или учреждения из числа его социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами реализации наставничества для педагогических работников являются:

- принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества для педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу МОУ.

Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель МОУ в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи наставничества для педагогических работников

2.1. Цель наставничества для педагогических работников МОУ – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников образовательных организаций общего, среднего профессионального, дополнительного образования Волгоградской области, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. Задачи наставничества для педагогических работников:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества для педагогических работников МОУ;
- содействовать созданию в МОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального,

- творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
 - содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;
 - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни дошкольной организации, 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.

3. Организация наставничества для педагогических работников

3.1. Наставничество в МОУ организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель (или лицо, назначенное приказом заведующего).

3.3. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете, наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа МОУ, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплён по рекомендации педагогического совета, утверждается приказом заведующего МОУ с указанием срока наставничества (не менее одного года). Наставник может иметь не более двух подшефных молодых педагогов.

3.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников МОУ:

- воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в МОУ;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трёх лет;
- воспитателей, переведённых на другую работу, в случае, если выполнение ими новых трудовых обязанностей требует расширения и углубления новых профессиональных знаний и овладения определёнными практическими навыками;
- воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определённой группе.

3.6. Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случаях:

- увольнение наставника;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- отказ от совместной работы наставника или наставляемого;

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач молодым педагогом в период наставничества. Оценку эффективности работы наставника осуществляет педагогический совет дошкольной организации по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.8. Для мотивации к работе наставнику устанавливаются стимулирующие выплаты, согласно положению об оплате труда, в пределах выделенного фонда.

3.9. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

4. Требования к компетенциям наставника

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к должности педагога, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого педагога с расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом непосредственно образовательной деятельности и режимных моментов;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога с предложениями по дальнейшей работе.

5. Обязанности молодого специалиста

5.1. Изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников.

5.2. Реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки.

5.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации; знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации.

5.4. Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей.

5.5. Совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей.

5.6. Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.

5.7. Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе.

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

6. Права молодого специалиста

6.1. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

6.2. Участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников.

6.3. Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью.

6.4. Вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации.

6.5. Обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

7. Руководство работой наставника

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя МОУ (или лицо, назначенное приказом заведующего).

7.2. Старший воспитатель МОУ (или лицо, назначенное приказом заведующего) обязан:

- представить назначенного молодого специалиста воспитателям МОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в МОУ
- определить меры поощрения наставников.

7.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несёт старший воспитатель, заведующий МОУ.

7.4. Документы, регламентирующие наставничество:

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее положение;
- приказ заведующего МОУ об организации наставничества;
- годовой план работы МОУ;
- протоколы заседаний Педагогического совета, группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

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 образовательной организации.

Положение разработано заведующим МОУ детским садом № 333
Н.Н.Винтенковой