

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
К коллективному договору МАДОУ
«МАДОУ развития ребенка – детский
сад №7 «Ярославна»
города Рубцовска на 2025-2028 гг.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад №7 «Ярославна»

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад №7 «Ярославна»



А.И. Литовченко
20 25 г.



О.Ю. Масленникова
20 25 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве для педагогических работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 7 «Ярославна»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников (далее – Положение), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 7 «Ярославна».

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 «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», Уставом МАДОУ.

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 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.

1. Цели, задачи, основные принципы наставничества

1.1. 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.

1.2. 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.

1.3. 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.

2. Порядок организации осуществления наставничества

2.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается локальным нормативным актом МАДОУ.

2.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет руководитель МАДОУ.

2.3. Наставник назначается приказом руководителя МАДОУ с его письменного согласия.

2.4. Реализация наставничества осуществляется МАДОУ с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в МАДОУ;

взаимодействие МАДОУ в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников МАДОУ и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

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

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

создание МАДОУ условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

2.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в МАДОУ предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

3. Формы и виды наставничества

3.1. В отношении педагогических работников реализуются:

различные формы наставничества: «педагог — педагог», «руководитель МАДОУ — педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог МАДОУ», «социальный партнер - педагог МАДОУ»;

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»).

3.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

4. Мотивирование реализации наставничества

4.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

4.1.1. Материальные способы стимулирования - выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными нормативными актами МАДОУ в соответствии с действующим законодательством.

4.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются МАДОУ самостоятельно с учетом Методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

5. Завершение персонализированной программы наставничества

5.1. 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.

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

6.1. МАДОУ 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 МАДОУ.

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