

Российская Федерация
Иркутская область
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ШЕЛЕХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ШЕЛЕХОВСКОГО РАЙОНА
ДЕТСКИЙ САД № 2 «КОЛОСОК»

д.11, 1 мкр, г. Шелехов, Иркутская область, 666035

e-mail: detsad.kolosock@yandex.ru

тел./факс (839550) 5-13-39

<http://kolosok.moy.su>

Согласовано:

Педагогическим советом

« 15 » 01 20 21 г.

Протокол от « 15 » 01 20 21

№ 2

Утверждаю:

Заведующий МКДОУ ШР

«Детский сад № 2 «Колосок»

 И.В. Яковлева

« 15 » 01 20 21 г.

Приказ от « 15 » 01 20 21 г.

№ 67

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации системы наставничества
в Муниципальном казенном дошкольном
образовательном учреждении Шелеховского района
«Детский сад № 2 «Колосок»

г. Шелехов, 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в МКДОУ ШР «Детский сад № 2 «Колосок» (далее - ДОУ) в соответствии с

– Федеральным Законом от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Национальным проектом «Образование»;

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

– Уставом ДОУ

и регламентирует деятельность педагогов.

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.

Начинающий педагог – 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.

Начинающим педагогом может быть:

– молодой педагог, окончивший образовательное учреждение высшего, среднего уровня и впервые приступивший к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении

– педагог, прошедший профессиональную переподготовку по специальности «Дошкольное воспитание», впервые приступивший к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;

– педагог, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет без относительности возраста;

– педагог, поступивший на работу из другого образовательного учреждения, не владеющий системой работы данного учреждения.

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.

1.3. Настоящее Положение принимается на Педагогическом совете ДОУ и утверждается приказом заведующего.

2. Цели, задачи и формы Наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в ДОУ – реализация комплекса мер, способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному

развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- способствовать непрерывному развитию профессиональных компетенций педагогов путем внедрения разнообразных форм наставничества;
- содействовать созданию в ДОО психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала, обеспечивающей высокий уровень инновационной активности каждого педагога путем сопровождения их профессиональной деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, к условиям осуществления педагогической деятельности ДОО, ознакомление с традициями и укладом ДОО, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов.

2.3. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов. Преимущественно наставничество реализуется в двух основных формах:

Наставничество с начинающими педагогами в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Реализуется программа «Начинающий педагог-перспективное завтра»

Партнерское наставничество – форма взаимодействия педагогов, предполагающая сочетание реверсивного наставничества и наставничества по форме «педагог-педагог» или «равный-равному» – способ реализации наставничества, при котором организуется сотрудничество педагогов в парах, при котором педагоги вовлекаются в различные формы поддержки и сопровождения с целью обеспечения непрерывного совершенствования их профессиональной деятельности, высокого уровня инновационной активности. Реализуется программа «Эффективное сотрудничество: равный-равному».

В качестве дополнительных форм в ДОО реализуется:

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило,

роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Форма наставничества «заведующий/старший воспитатель – педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «заведующий/старший воспитатель – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов заведующим/старшим ДОО посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого- педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы Наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОО и по обоюдному согласию педагогов.

Наставляемыми могут быть:

- педагоги, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в детском саду;
- педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности не более трех лет в занимаемой должности;
- педагоги, переведенные на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения педагогической и методических мероприятий;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень;
- педагоги, испытывающие определенные профессиональные затруднения, повышающие свою квалификацию под непосредственным руководством и в процессе непрерывного сопровождения со стороны наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

3.2. Наставниками могут быть назначены педагоги, обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, имеющие первую или высшую

квалификационную категорию, стабильные показатели в работе и стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.3. Руководство деятельностью Наставников осуществляет заведующий и старший воспитатель ДООУ

3.4. Заведующий ДООУ:

- осуществляет общее руководство внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в ДООУ;
- издает локальные акты ДООУ о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДООУ;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп о возложении на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

3.5. Старший воспитатель ДООУ:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ДООУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству в ДООУ;
- организует совместно с заведующим ДООУ мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДООУ, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников.
- участвует в мониторинге реализации программ наставничества педагогических работников.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ДООУ 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 заведующему ДООУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ДООУ при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению

- общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной 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;
 - рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программ наставничества педагогических работников ДОУ;
- обращаться к заведующему ДОУ с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- 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;
- реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ДОУ;
- 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.

6. Формирование пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием старшего воспитателя ДОО, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом заведующего ДОО.

6.3. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает заведующий ДОО в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в ДОО и замены их отсутствия.

7. Завершение программы наставничества или ее корректировка

7.1. Завершение программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

7.2. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

7.3. Начинаящий педагог, успешно освоивший программу «Начинаящий педагог – перспективное завтра», включается в программу партнерского наставничества: «Эффективное сотрудничество: равный – равному» в рамках реализации которой продолжает свою педагогическую и методическую деятельность в формате сотрудничества и взаимопомощи с более опытным педагогом.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующим ДОУ 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 ДОУ.