

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад №2 «Светлячок»
муниципального образования города-курорта Геленджик**

ПРИКАЗ

г. Геленджик

09.01.2022г.

№ 41

«Об образовании системы наставничества»

В целях внедрения системы наставничества педагогических работников, стимулирования профессионального роста педагогических работников, в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.декабря 2019 года №3273-р, в целях совершенствования индивидуально - воспитательной работы, для оказания помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, для формирования у них интереса к педагогической деятельности и развития творческого потенциала, а также для закрепления их в образовательном учреждении и формирования устойчивого кадрового состава ДОУ, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка – детский сад №2 «Светлячок» муниципального образования города-курорта Геленджик. (далее Положение) Приложение 1

2. Старшему воспитателю Шлома Т.Л. - ознакомить всех педагогов ДОУ с Положением о наставничестве опытных педагогов над молодыми специалистами.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий

С приказом ознакомлены



Л.М.Григорьева

Т.Л.Шлома

Григорьева
Людмила
Михайловна

Подпись Григорьева Людмила Михайловна
ИН 5100 Бюджетный сад №2
ГЕЛЕНДЖИК, Титовский, 50*
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №2»
«СВЕТЛЯЧОК» МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА-КУРОРТА ГЕЛЕНДЖИК,
ИНФС-076209072, ИНН-88040214107,
Финанс. кабинет с. Эльдарова Михайловна,
ИНГригорьева, ЛМГригорьева Людмила
Михайловна
Обязан: в подтверждение вступ документ صادر
отличительной подписью
Местоимение: место подписания
Дата: 2022.08.08 11:16:26-3370
Файл: Подпись: Виртуал: 12.2.1

Положение о наставничестве

в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад №2 «Светлячок» муниципального образования город-курорт Геленджик

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества (далее - Положение) разработано в соответствии с законом РФ «Об образовании», Коллективным договором муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №2 «Светлячок» муниципального образования город-курорт Геленджик (далее - МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок»).

1.2. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность опытных сотрудников учреждения по оказанию помощи молодым педагогам (специалистам).

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- наставничество - форма обеспечения профессионального становления молодых педагогов (специалистов) развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- наставник - педагог (специалист), соответствующий квалификационным требованиям согласно единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- 3) наставляемый (молодой специалист) 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. Наставляемым является педагогический работник, оказавшийся в субъективной новизне ситуации (например: молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование; студент, обучающийся по образовательным программам

высшего образования по специальностям и направлениям подготовки чем за три года обучения; студент, обучающийся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедший промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения) или испытывающий профессиональные затруднения при исполнении должностных обязанностей;

куратор – сотрудник, который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества;

- 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.

1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу «наставник – молодой педагог (специалист)» по развитию необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования (педагогика, психология, методика преподавания).

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества в МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок»).

– реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи наставничества:

- формировать готовность к самостоятельной организации и осуществлению педагогической деятельности;

- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога (специалиста), развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-

коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;

-содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогических работников, 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.Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок».

3.2. Наставник может иметь одновременно не более 2 (двух) молодых педагогов (специалистов) и прикрепляется наставник сроком на 1 (один) год.

3.3. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете, согласовываются с заведующим МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок».

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога (специалиста), за которым он будет закреплен по рекомендации педагогического совета, приказом заведующего МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок» с указанием срока наставничества.

3.5. Показателями оценки эффективности работы «наставник - молодой педагог (специалист)» является выполнение плана профессионального становления, совместно разработанного на период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля (разработка критериев и шкалы оценки разрабатывается МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок» самостоятельно).

3.6. За успешную работу наставник может быть отмечен заведующим МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок» согласно положению об оплате (раздел «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»).

4.Права и обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога (специалиста);

4.2 Выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

4.2. Разрабатывать совместно с молодым педагогом (специалистом) план профессионального становления, в котором обозначены конкретные мероприятия (задания) с определенным сроком их выполнения, осуществлять контроль по выполнению плана.

4.3. Оказывать молодому педагогу (специалисту) методическое сопровождение в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непрерывной образовательной деятельности, анализировать результаты совместной деятельности.

4.4. Привлекать молодого педагога (специалиста) к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.5. Посещать мероприятия, организованные молодым педагогом (специалистом) для детей, педагогов, родителей, воспитанников МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок».

4.6. Подводить итоги выполнения плана профессионального становления молодого педагога (специалиста) с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога (специалиста).

5.Права и обязанности молодого педагога (специалиста)

5.1. Изучать закон «Об образовании», нормативные документы, определяющие его функциональные обязанности по занимаемой должности.

5.2.Выполнять план профессионального становления.
- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества.

5.3. Обращаться к наставнику за советом и консультацией по вопросам, связанным с наставничеством, профессиональной деятельностью, должностными обязанностями, а также запрашивать интересующую информацию.

5.4.Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

5.5. Периодически отчитываться по своей работе.

5.6. Вносить на рассмотрение администрации МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

5.7.Посещать организации системы образования муниципального образования город-курорт Геленджик по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

5.8.Повышать квалификацию удобным для себя способом, выполнять рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей.

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

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

- соответствие профессионального профиля или личного (компетентностного) опыта наставника запросам наставляемого или наставляемых;
- наличие у наставнической пары (группы) взаимного интереса и симпатии, позволяющих в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Оценка результативности внедрения системы наставничества

7.1. Оценка результативности внедрения системы наставничества осуществляется руководителем образовательной организации и куратором совместно с методическим объединением наставников/советом наставников, педагогом-психологом.

7.2. Мониторингу внедрения системы наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- кадровые условия;
- организационно-методические и организационно-педагогические условия;
- материально-технические условия;
- финансово-экономические условия;
- психолого-педагогические условия;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, и др.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
- планы профессионального становления;

- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- журнал консультаций.