


СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №230»  
 С.С. Фатеева

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №230»  
25.08.2023 №112-п



ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №230»  
25.08.2023 №1

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о наставничестве для педагогических работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
центр развития ребёнка – «Детский сад №230»

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка – «Детский сад №230» (далее - 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 Российской Федерации и направленным 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») и определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребёнка – «Детский сад №230» (далее – Учреждение).

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

*Наставник* - педагогический работник, назначаемый ответственным 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.

*Форма наставничества* - способ реализации система 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. Цель, задачи и принципы наставничества

2.1. Цель наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых заключается наставничество.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации 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 вне институциональном уровне.

2.3. 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

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом настоящего Положения, Методических рекомендаций и Методических рекомендаций для образовательных организаций.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет руководитель Учреждения.

3.3. Наставник назначается приказом руководителя Учреждения с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется в Учреждении с учетом

Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в Учреждении;
- взаимодействие Учреждения в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;
- осуществление Учреждением организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;
- осуществление Учреждением оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества;
- создание Учреждением условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

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

#### 4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников Учреждения, в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций реализуются:

- различные формы наставничества: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер - педагог образовательной организации»;
- 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»).

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

#### 5. Мотивирование реализации наставничества

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

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

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

## 6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение в Учреждении 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.

## 7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

7.1. Учреждение в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций, проводит мониторинг работы:

- «наставник – наставляемый», оценка эффективности и результативности: реализация персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник – наставляемый»;
- внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

7.2. Учреждение вправе самостоятельно определить критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

## 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа заведующего ДОУ и действует до принятия нового.

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 Учреждения.