

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 22»  
ЛЕВОКУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Утверждаю:  
заведующий МКДОУ  
«ЦРР – детский сад № 22»  
Швеева М.Ф.  
«31» августа 2024



## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников  
МКДОУ «ЦРР-детский сад №22» Левокумского муниципального округа  
Ставропольского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников МКДОУ «ЦРР-детский сад №22» Левокумского муниципального округа Ставропольского края (далее – наставничество педагогических работников; далее-ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями: Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08);

Закона Ставропольского края от 30 июля 2013 г. № 72-кз "Об образовании";

приказа министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022 года №337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»;

приказа ОО Левокумского муниципального округа № 209 от 08.04.2022 года.

1.3. 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.

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

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

Персонализированный план наставничества – это краткосрочный план на 1 год, 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. Основными принципами реализации наставничества педагогических работников являются:

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов на уровне образовательной организации;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации плана 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 (наставника, наставляемого) к внедрению планов наставничества, его результатам;

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.

1.5. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной плана наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

## 2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. Цель наставничества педагогических работников – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников ДОУ, самореализации и закрепления в профессии.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказывать помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия с администрацией;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников ДОУ;

способствовать формированию единого методического сопровождения педагогических работников ДОУ;

содействовать созданию в ДОУ 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 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 педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в ДОУ, ознакомление с традициями и укладом жизни, 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;

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

содействовать в распространении передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

### 3. Формы наставничества педагогических работников

3.1. В ДОУ применяются разнообразные формы наставничества педагогических работников ("педагог – педагог", "руководитель образовательной организации – педагог", "работодатель – студент"). Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированного плана 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.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другое. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник – наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей (подготовка/консультирование участников к различным педагогическим/ профессиональным конкурсам).

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций,

технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

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, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения "наставник – наставляемый".

Традиционная форма наставничества («один-на-один»)– взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики.

Форма наставничества "воспитатель-воспитатель" – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "воспитатель-профессионал – воспитатель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения".

Форма наставничества "руководитель образовательной организации – воспитатель" способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "руководитель образовательной организации – воспитатель", нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

#### 4. Организация наставничества педагогических работников

4.1. Наставничество организуется в ДОУ на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению плана наставничества педагогических работников в ДОУ.

4.2. Организация наставничества педагогических работников на уровне ДОУ.

##### 4.2.1. Администрации ДОУ:

осуществляет общее руководство вопросами организации наставничества и обеспечивает рассмотрение вопросов организации наставничества и мониторинг результатов;

контролирует внедрение плана наставничества в ДОУ;

определяет меры стимулирования эффективных наставников на уровне ДОУ.

#### 4.2.2. Творческая группа:

формирует структурированную базу наставников ДОУ, оказывает методическую и практическую помощь в проведении наставнической деятельности;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству;

координирует методическую работу и формирует методическую работу ДОУ для сопровождения реализации наставничества педагогических работников;

выявляет, систематизирует и распространяет новые и эффективные практики наставничества.

#### 4.3. Организация наставничества педагогических работников на институциональном уровне.

4.3.1. Наставничество организуется на основании утвержденного руководителем образовательной организации Положения о наставничестве педагогических работников в МКДОУ «ЦРР-детский сад №22» Ленокумского муниципального округа.

4.3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

#### 4.3.3. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

утверждает ответственного творческой группы по реализации плана наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации;

способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

определяет размер выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии действующим законодательством.

#### 4.3.4. Куратор реализации плана наставничества (старший воспитатель):

назначается руководителем образовательной организации;

своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию

о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава творческой группы наставников для утверждения (при необходимости его создания);

разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации;

ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных планов наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках/базовых образовательных организаций с привлечением наставников из других образовательных организаций;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных планов наставничества;

организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных планов наставничества педагогических работников;

фиксирует данные о количестве участников персонализированных планов наставничества в формах статистического наблюдения.

#### 4.3.5. Творческая группа:

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

ведет учет сведений о молодых специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные планы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

принимает участие в разработке методического сопровождения

разнообразных форм наставничества педагогических работников;

осуществляет подготовку участников персонализированных планов наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных планов наставничества в образовательной организации;

участвует в мониторинге реализации персонализированных планов наставничества педагогических работников;

является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных планов наставничества на сайте образовательной организации.

## 5. Кадровые условия и ресурсы образовательной организации

5.1. Кадровые условия для внедрения и реализации наставничества педагогических работников предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных планов наставничества;

наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

5.2. Подбор и формирование пар "наставник – наставляемый".

5.2.1. Наставников выбирают из числа:

опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников 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 образовательной организации, 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;

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 и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

#### 5.2.2. Требования к компетенциям наставника:

знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу в сфере образования, наставнической деятельности;

разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его 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 мероприятий;

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 творческой группы о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога с предложениями по дальнейшей работе.

#### 5.2.3. Наставляемые формируются из числа:

молодых педагогов;

педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (воспитательная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;

педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

## 6. Оценка результативности внедрения наставничества педагогических работников

6.1. Ожидаемые результаты внедрения наставничества педагогических работников:

### 6.1.1. Качественные показатели:

создан банк педагогов-наставников, доступный для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания – "открытое наставничество";

проведен мониторинг оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества.

### 6.1.2. Количественные показатели:

ежегодно на 100% в ДОО реализуется система наставничества педагогических работников;

создан специальный раздел на официальном сайте ДОО для размещения информации о реализации персонализированных планов наставничества педагогических работников: размещаются сведения о реализуемых персонализированных планах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и планов наставничества педагогических работников в образовательной организации;

увеличена доля педагогических работников ДОО вовлеченных в процесс наставничества.

6.2. Ожидаемые эффекты от внедрения наставничества педагогических работников в ДОО:

повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;

повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;

методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

построение открытой среды наставничества педагогических работников, обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества

педагогических работников;

сокращение времени на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде;

рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; закрепление молодых педагогов в ДОУ.