

Принято решением
педагогического совета
МДОУ «Детский сад № 52»
протокол № 1
от 29.08.2023

Утверждено
приказом заведующего
МДОУ «Детский сад № 52»
А.Н. Новиковой
№ 02-03/58 от 29.08.2023



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МДОУ «Детский сад № 52»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в дошкольном учреждении (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых (начинающих) педагогических работников.

К молодым (начинающим) педагогическим работникам относятся следующие категории работников ДОУ:

- впервые принятые педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

2. Цели и задачи наставничества:

2.1. Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в учреждении.

2.2. Задачи наставничества:

- оказать помощь молодому (начинающему) педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;
- вовлечь молодого (начинающего) педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- адаптировать молодого (начинающего) педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в ДОУ;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;
- обеспечить повышение профессионального мастерства и квалификации молодых (начинающих) педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

3. Механизм реализации наставничества.

3.1. Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого (начинающего) педагогического работника.

3.2. Наставничество осуществляется на уровне образовательного учреждения.

3.3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных кадров ДОО, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющих стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3 лет; первую или высшую квалификационную категорию.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете.

3.5. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого (начинающего) педагогического работника, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета, приказом заведующего ДОО с указанием срока наставничества (от 1 до 3 лет).

3.6. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

3.7. В ДОО могут применяться следующие формы наставничества:

- индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой (начинающий) педагогический работник;
- групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых (начинающих) педагогических работников.

3.8. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым (начинающим) педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

3.9. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого (начинающего) педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.10. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого (начинающего) педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на педагогическом совете.

3.11. Замена наставника производится в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагогического работника.

4. Деятельность наставника

4.1. Наставник обязан:

- разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества;
- ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности дошкольного учреждения, условиями труда, основами корпоративной культуры;
- ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;
- проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого (начинающего) педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- присутствовать на занятиях, проводимых молодым (начинающим) педагогическим работником, с последующим анализом;
- приглашать молодого (начинающего) педагогического работника на свои занятия и другие образовательные мероприятия;
- способствовать рациональной организации труда молодого (начинающего) педагогического работника;
- личным примером развивать положительные качества молодого (начинающего) педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающими) педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

4.2. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого (начинающего) педагогического работника в определённые сроки;
- требовать от молодого (начинающего) педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководителем ДОО о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого (начинающего) педагогического работника;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого (начинающего) педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю ДОО о поощрении молодого (начинающего) педагогического работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия руководителя ДОО привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого (начинающего) педагогического работника других педагогических работников;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого (начинающего) педагогического работника.

4.3. Ответственность наставника:

наставник несёт персональную ответственность за оказание методической помощи молодому (начинающему) педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в ДОО.

4.4. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым (начинающим) педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого (начинающего) педагогического работника в ДОО.

4.Права и обязанности молодого педагогического работника.

4.1. Молодой (начинающий) педагогический работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в ДОО;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника;

4.2. Молодой (начинающий) педагогический работник обязан:

- знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности ДОО, функциональные особенности в соответствии с занимаемой должностью;
- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

5.Система стимулирования наставников.

5.1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате.

5.2. Размер надбавки может изменяться приказом руководителя ДОО, по согласованию профсоюзного комитета, в связи с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.