

СОГЛАСОВАНО:
председатель ПК
_____ Колосюк Т.В.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом № 38/1 от 31.08.2023
Заведующий МБДОУ
детский сад №3 г. Ельца
_____ О. А. Чижова

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №3 г. Ельца»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБДОУ детский сад №3 г. Ельца (далее – Положение в ДОУ) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников.

К молодым 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 педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объёме должностными обязанностями за счёт ознакомления с современными методами и приёмами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;
- вовлечь молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учётом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- адаптировать молодого 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 педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

3. Механизм реализации наставничества.

3.1. Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического

3.3. Кандидатура наставника рекомендуется соответствующим профильным методическим объединением.

3.4. Методическое объединение рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества.

3.5. По рекомендации методического объединения руководитель издаёт приказ о назначении наставника сроком на 1-3 года.

3.6. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего, руководитель методического объединения.

3.7. В ДОУ могут применяться следующие формы наставничества:

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

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

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

3.10. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на заседание методического объединения.

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. Требования к подбору наставника:

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

4.2. 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 педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- присутствовать на занятиях и других мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;
- приглашать молодого педагогического работника на свои занятия и другие мероприятия;
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

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

4.3. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определённые сроки;
- требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководителем ДОО о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю ДОО о поощрении молодого 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 педагогического работника других педагогических работников;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

4.4. Ответственность наставника:

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

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в ДОО.

5. Права и обязанности молодого педагогического работника.

5.1. Молодой 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;

5.2. Молодой 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.

6. Система стимулирования наставников.

6.1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливаются стимулирующие выплаты к заработной плате в размере 10% от ставки заработной платы.