

**Согласовано**  
председатель ПК

\_\_\_\_\_Непомнящая Н.В.  
«\_\_\_»\_\_\_\_\_2022

**Утверждаю**  
заведующий МДОУ центра развития  
ребенка – детского сада № 41  
\_\_\_\_\_Шалина О.Г.  
«\_\_\_»\_\_\_\_\_2022

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

### **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о наставничестве в дошкольном учреждении (далее – Положение) 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 объеме 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 работника.

**3.2.** Наставничество осуществляется на уровне образовательного учреждения.

**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 старший воспитатель, 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 уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;
- приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные 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 устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате в размере до 20% от оклада (или фиксированная сумма).

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

