

Принято
Педагогическим советом
Протокол № 1
от « 14 » ноября 2022 г.



Утверждено
Заведующий МБДОУ ЦРР-д/с
«Ньургуйун» с. Харбала 1
Т.Н.Ефремова/
Приказ № 2/12 от
« 14 » ноября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад «Ньургуйун»
с. Харбала 1» Муниципального образования «Чурапчинский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 2.1. Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, освоение педагогических работников в МБДОУ.
- 2.2. Задачи:
- оказать помощь молодому 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;
 - помочь молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь МБДОУ с учетом его индивидуальных склонностей, закрепить его в профессии;
 - адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, правил традиций трудового коллектива и правил поведения в МБДОУ;
 - формировать ответственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение в трудовой деятельности;
 - обеспечивать повышение профессионального мастерства и квалификации молодых педагогических работников, применять совершенствующие формы и методы наставничества.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 3.1. Наставничество устанавливается для принятого на работу Молодого педагогического работника или педагогического работника со сроком не более 5 лет.
- 3.2. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на педагогическом совете.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБДОУ «ЦРР – д/с «Ньургуйун» с.Харбала-1 (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогов и педагогов со стажем МБДОУ «ЦРР – д/с «Ньургуйун» с.Харбала-1 (далее МБДОУ).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

К молодым педагогическим работникам относятся следующие категории сотрудников МБДОУ:

- впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности со стажем работы не более 5-ти лет;
- 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 МБДОУ.

2.2. Задачи:

- оказать помощь молодому 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 педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь МБДОУ с учетом 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 МБДОУ;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение 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 или педагогического работника со стажем не более 5 лет.

3.2. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на педагогическом совете.

- 3.3. Педагогический совет рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества.
- 3.4. По решению педагогического совета руководителем издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год.
- 3.5. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель и руководитель МБДОУ.
- 3.6. Наставник в течение десяти дней с момента издания приказа совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.
- 3.7. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.
- 3.8. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на педагогическом совете.
- 3.9. Замена наставника производится в случаях:
 - увольнения наставника;
 - перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
 - привлечения 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 МБДОУ, 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 мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 1 раз в месяц;
- приглашать молодого педагогического работника на свои занятия и 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 определенные сроки;
- требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководством МБДОУ 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 профсоюзный орган, руководителю МБДОУ о поощрении молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия руководителя МБДОУ 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 несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в МБДОУ.

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

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 МБДОУ;
- 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 МБДОУ, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.