

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
МАДОУ г.Нижневартовска
ДС №32 «Брусничка»
Протокол № 03 от 25.11.2020г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ г.Нижневартовска
ДС №32 «Брусничка»

С.Е. Касаткина
Приказ №793 от 28.12.2020г

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №32 «Брусничка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) регулирует организацию оказания помощи работникам со стажем педагогической работы менее 5 лет в их профессиональном становлении в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №32 «Брусничка» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативными и правовыми актами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (п.33);
- Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Уставом Учреждения.

1.3. Основные принципы организации системы наставничества в Учреждении: добровольность, компетентность, соблюдение педагогической этики. Отношения педагога (молодого специалиста) и педагога - наставника строятся на основе сотрудничества и уважения к личности.

1.4. Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе является руководителем организации работы по наставничеству в Учреждении.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи педагогам (молодым специалистам) в их профессиональном становлении.

1.2. Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса обучения основным навыкам профессионального мастерства, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные задачи по занимаемой должности или возрастной группе;
- формирование навыков межличностного общения с родителями (законными представителями), обучение элементарным навыкам консультирования по вопросам образовательной деятельности, возрастных особенностей воспитанников, безопасности и санитарных норм.
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в коллективе.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается педагогам в период испытательного срока и на период не более 5 лет педагогам (молодым специалистам).

3.2. Педагогу (молодому специалисту) наставничество устанавливается по желанию, с учетом самостоятельного выбора наставника из предложенных педагогов Учреждения.

3.3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогов имеющих первую или высшую квалификационную категорию, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющие системное представление о своем участке работы и работе подразделения, преданные делу компании, поддерживающие ее стандарты и правила работы, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3.4. Утверждение педагога в качестве наставника осуществляется в приказе заведующего Учреждения. Основанием для закрепления наставника является

обоюдное согласие предполагаемого наставника и педагога (молодого специалиста) на сотрудничество в рамках наставничества.

3.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач новым сотрудником в период испытательного срока и учебного года. Оценка производится на промежуточном (6 месяцев) и итоговом контроле (анализ за учебный год) по результатам деятельности педагога.

3.6. Система мотивации наставника:

При удовлетворительной работе по осуществлению помощи и поддержки молодому педагогу, наставник получает дополнительное вознаграждение в размере предусмотренном Положением о системе оплаты труда в Учреждении.

4. Обязанности наставника

Наставник обязан:

4.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности педагога (молодого специалиста).

4.2. Разрабатывать и утверждать совместно с заместителем заведующего по воспитательно-методической работе индивидуальный план работы с педагогом (молодого специалиста).

4.3. Всесторонне изучать деловые и нравственные качества педагога (молодого специалиста), его отношение к работе, коллективу.

4.4. Оказывать педагогу (молодому специалисту) индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.5. Личным примером развивать положительные качества педагога (молодого специалиста), привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

5. Права наставника

5.1. Наставники, с согласия заместителя заведующего по воспитательно – методической работе подключает для дополнительного обучения других педагогов Учреждения.

5.2. Требуется для осуществления контроля правильности оформления рабочих документов (в соответствии с номенклатурой Учреждения) у педагога (молодого специалиста).

5.3. Участвует в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью педагога (молодого специалиста), вносит предложения заместителю заведующего по воспитательно – методической работе о повышении квалификации и поощрении педагога (молодого специалиста) или применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов.

6. Делопроизводство

6.1. Наставники Учреждения разрабатывают план работы с педагогом (молодым специалистом). План работы согласуется с заместителем заведующего по воспитательно – методической работе, утверждается заведующим Учреждения.

6.2. Заседания в целях определения результатов наставничества проводятся не реже одного раза в квартал.

6.3. Наставники Учреждения отчитываются перед педагогическим коллективом о результатах своей работы.

7. Заключительные положения

7.1. Срок действия Положения не ограничен. Положение пересматривается при изменениях в законодательстве, принимается Педагогическим советом Учреждения и утверждается приказом руководителя

7.2. Положение вступает в силу с даты утверждения руководителем Учреждения.

7.3. Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения.

7.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом Учреждения, положениями и иными локальными нормативными актами Учреждения.

