

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 490 от 30.08 2024 г

Заведующий МАДОУ № 45

Л.И. Затонская

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 45 г. Томска.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 45 г. Томска (далее - Учреждение), права и обязанности наставников и наставляемых (молодых педагогов).

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре учреждения.

Наставник – более опытный работник учреждения, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Молодой педагог – работник учреждения, прикрепляемый к наставнику.

1.3. Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются адаптация молодых педагогов к работе в учреждении на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения молодыми педагогами необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования работников к достижению целей учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи молодому педагогу в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;

- обучение молодых педагогов в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;

- вхождение молодых педагогов в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;

- воспитание у молодых педагогов чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в учреждении вводится на основании приказа заведующего.

3.2. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.

3.3. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного стажеру.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- требовать от стажера выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой стажера, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному заведующему о поощрении молодых педагогов, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодых педагогов и планировании его дальнейшей работы в учреждении.

4.2. Наставник обязан:

- ознакомить молодого педагога с основами корпоративной культуры организации;

- изучить профессиональные и нравственные качества молодого педагога, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;

- оказать молодому педагогу индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- разработать индивидуальную программу наставничества для молодого педагога;

- личным примером развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;

- информировать молодого педагога о целях, задачах и результатах текущей деятельности учреждения;

- развить у молодого педагога стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;

- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;

- с учетом деловых и морально-психологических качеств молодого педагога содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;

4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением.

5. Права и обязанности молодого педагога

5.1. Молодой педагог имеет право участвовать в разработке программы наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов работы.

5.2. Молодой педагог обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;

- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка.

6. Анализ работы молодого педагога

6.1. Предварительный анализ работы молодого педагога осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в учреждении;

- выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;

- обозначение сильных и слабых сторон работника;

- обсуждение того, что необходимо улучшить;

- необходимая помощь со стороны учреждения.

6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации молодого педагога.

6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием стажера разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию молодого педагога.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу после его утверждения приказом заведующего.

7.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового положения.