

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада №60 Адмиралтейского
района СПб
Протокол от 25.03.2025 г. №2

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ детский сад №60
Адмиралтейского района СПб
Кристаленко Н.А.
Приказ от 27.03.2025 г. №10-р

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ
ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ДЕТСКОМ САДУ №60
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБДОУ детского сада №60 Адмиралтейского района СПб)

Санкт-Петербург,
2025

1. Общие положения

1.1 **Наставничество** – необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и рабочих, далее – молодых специалистов, на предприятии.

1.2 **Наставничество** – индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в ГБДОУ детский сад № 60 (далее ГБДОУ № 60) и в более полном овладении необходимыми навыками для плодотворного выполнения работы. **Наставничество** – разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3. **Наставничество** распространяется на:

- начинающих молодых специалистов:

сроком не более 2-х лет после окончания среднего специального учебного заведения, сроком не более 1-го года после окончания высшего учебного заведения;

студентов, принятых по контракту.

1.4. **Наставники** подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющими высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории.

1.5 **Наставничество** оформляется приказом заведующего ГБДОУ № 60.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

Учитель-логопед может быть наставником у воспитателя.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками или студентами очных/заочных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях.

2. Цель наставничества

Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ГБДОУ № 60 с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

3. Задачи

3.1. Ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности.

3.2. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.

3.3 Развитие у молодого специалиста необходимых умений и навыков ведения педагогической деятельности.

3.4 Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ.

4. Обязанности наставника

Наставник обязан:

- 4.1. Помогать молодому специалисту последовательно и грамотно овладеть своей специальностью, профессией;
- 4.2. Привить чувство ответственности за выполненную работу;
- 4.3. Знакомить молодого специалиста с традициями ДООУ, приобщать к общественной жизни учреждения;
- 4.4. Вести учет проделанной работы и изменений в трудовой жизни своего подопечного в дневнике;
- 4.5. Отчитываться о проделанной работе на заседании Совета педагогов;
- 4.6. Всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу.
- 4.7. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.8. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки.
- 4.9. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу детского сада, воспитанникам и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения.
- 4.10. Знакомить молодого специалиста с детским садом.
- 4.11. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).
- 4.12. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- 4.13. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способностями качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- 4.14. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в детском саду, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.15. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника.
- 4.16. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

Наставник имеет право:

- 5.1. Ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого специалиста;
- 5.2. Ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении.

6. Обязанности молодого специалиста

В период наставничества **молодой специалист обязан:**

- Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и педагогическим советом.

7. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- Вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Защищать профессиональную честь и достоинство;
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заведующего ГБДОУ.

8.2. Заведующий обязан:

- Создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- Посетить отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами.