

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
МАДОУ «Детский сад №270»
протокол № 2 от 28.11.2024

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

МАДОУ «Детский сад №270»

 Г.С.Щедрина

УТВЕРЖДЕНО

МАДОУ «Детский сад №270»

Приказ № 174.2-осн от 28.11.2024г



 К. А. Мануйлова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе наставничества педагогических работников в
муниципальном автономном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад №270»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №270» (далее МАДОУ) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников.

1.2. Положение разработано в соответствии:

- с Федеральным законом от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- с приказом Министерства Просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021г. № АЗ-1128/08/657 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- с Положением о наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае, утвержденного приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27-П;

В Положении о наставничестве педагогических работников образовательной организации (далее – Положение) используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – краткосрочная (от 3 месяцев до 9 месяцев, при необходимости может быть продлена) персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

2. Цели, задачи, основные принципы наставничества в МАДОУ

2.1. Цель наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников МАДОУ, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Задачи наставничества:

1. содействовать созданию в МАДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

2. содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

3. содействовать повышению правового и социально-профессионального

статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.

4. обеспечить управленческие, методические, информационные и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс МАДОУ педагогических работников.

2.3. Основными принципами наставничества в МАДОУ являются:

1. принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;
2. принцип индивидуализации и персонализации;
3. принцип вариативности форм и видов наставничества;
4. принцип системности и стратегической целостности.

3. Формы и виды наставничества в МАДОУ

3.1. В МАДОУ могут применяться разнообразные формы и виды наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса Наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

3.2. В отношении педагогических работников МАДОУ реализуются следующие формы наставничества:

1. Руководитель образовательной организации – педагог;
2. Педагог – педагог;
3. Работодатель – студент педагогического вуза.

3.3. В отношении педагогических работников МАДОУ реализуются следующие виды наставничества:

- *наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

- *реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

- *скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели

индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

4. Порядок организации осуществления наставничества

4.1. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет заведующий МАДОУ. Деятельностью наставников руководит старший воспитатель.

4.2. Наставничество предусматривает организацию и реализацию комплекса мероприятий (Приложение 1) направленных на:

4.2.1. разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества (приказ об организации наставничества на учебный год, разработка персонализированных программ наставничества, составление банка данных наставников и наставляемых);

4.2.2. осуществление организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

4.2.3. осуществление оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества;

4.2.4. создание условий по координации и реализации наставничества;

4.2.5. осуществление контрольных мероприятий за реализацией наставничества в МАДОУ.

4.3. Внедрение (применение) наставничества предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

4.4. Участники наставничества в МАДОУ и их функции:

4.4.1. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников МАДОУ:

- выпускниками высших и средних специальных учебных педагогических заведений, впервые принятые на педагогическую работу, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях (с опытом работы до 3-х лет);

- работники с непедагогическим профессиональным образованием и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, но прошедшие профессиональную переподготовку;

- воспитателями (специалистами), переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (овладеть цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.).

4.4.2. Заведующий:

- издает приказ об организации наставничества в МАДОУ на учебный год;
- в течение учебного года осуществляет административный контроль за реализацией наставничества в МАДОУ, рассматривая вопросы организации и реализации наставничества в рамках совещаний при заведующем;

4.4.3. Старший воспитатель:

- перед началом учебного года актуализирует информацию о наличии в МАДОУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- в рамках установочного Педагогического совета инициирует подбор и формирование наставнических пар;
- организует работу по составлению персонализированных программ наставничества конкретными парами;
- осуществляет оперативный контроль реализации персонализированных программ наставничества, итоги рассматриваются на совещаниях при заведующем;
- ежегодно в рамках итогового Педагогического совета подводит итоги реализации персонализированных программ наставничества;
- размещает информацию о наставничестве на официальном сайте МАДОУ в разделе «Наставничество»;
- организует трансляцию Наставляемым и Наставником результатов реализации персонализированных программ в рамках мероприятий МАДОУ и за его пределами (выступление на МО района, города, посещение стажерских площадок, сопровождение конкурсной деятельности, аттестация);
- оказывает необходимую методическую поддержку Наставнику и Наставляемому.

4.4.4. Наставник и наставляемый педагог назначаются при обоюдном согласии с письменного согласия (Приложение 2), и утверждаются приказом заведующего МАДОУ с указанием срока наставничества.

Наставник совместно с наставляемым разрабатывает Персонализированную программу наставничества или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии старшего воспитателя и наставника). Персонализированная программа наставничества – является краткосрочной от 3 месяцев до 9 месяцев, при необходимости может быть продлена.

Персонализированная программа наставничества разрабатывается в соответствии с определенными требованиями к её структуре. (Приложение 3),

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого: описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, планируемые результаты.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных

на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания (нормативные правовые, психолого-педагогические (ориентированные на воспитанников и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, здоровьесберегающие технологии. Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости старший воспитатель при реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- реализация персонализированной программы наставничества считается завершенной по факту 100% выполнения Наставником и Наставляемым запланированных мероприятий;
- реализация персонализированной программы наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого.

4.4.5. Наставничество завершается по истечении срока, на который оно было установлено.

Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, в случае: увольнения; перевода на другую работу наставляемого или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и наставляемого.

Для этого наставник подает Работодателю заявление, а работодатель вручает наставляемому уведомление о прекращении наставничества. Досрочное прекращение наставничества работодатель оформляет приказом, с которым знакомит наставника и наставляемого под подпись. При этом сторона, которая инициирует отказ, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

4.5. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МАДОУ с их согласия;
- обращаться с заявлением к старшему или заведующему МАДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий, контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым занятий, режимных и других мероприятий.

4.6. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МАДОУ при осуществлении наставнической деятельности;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- создавать условия для творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие наставляемого в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- соблюдать педагогическую этику;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями о дальнейшей работе с наставляемым.

4.7. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- обращаться к старшему воспитателю или заведующему МАДОУ с ходатайством о замене наставника.
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью

4.8. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МАДОУ;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- отчитываться о своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

5. Условия для реализации наставничества

5.1. Для успешной реализации наставничества в МАДОУ создаются необходимые условия.

5.1.1. Кадровые условия:

- заведующий, разделяющий ценности отечественной системы образования и реализующий приоритетные направления её развития;
 - старший воспитатель, имеющий профильные курсы повышения квалификации и систематически участвующий в иных методических и обучающих мероприятиях по ведущим направлениям дошкольного образования в Российской Федерации;
- квалифицированные наставники, пользующиеся авторитетом в профессиональном сообществе МАДОУ.

5.1.2. Организационно-методические условия:

- нормативно-правовое обеспечение наставничества в МАДОУ;
- реализация настоящего Положения в соответствии с планом мероприятий;
- оказание методической помощи по реализации персонализированных программ наставничества Наставнику и Наставляемому по запросу;
- организация условий для публичной трансляции результатов реализации персонализированных программ.

5.1.3. Информационно-методические ресурсы обеспечиваются путём беспрепятственного доступа к любым необходимым методическим материалам в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в методическом кабинете МАДОУ.

5.1.4. Материально-технические условия:

- помещение для проведения индивидуальных и (или) групповых встреч Наставников и Наставляемых;
- мобильное/стационарное рабочее место (ноутбук/компьютер) с доступом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет»;
- необходимая оргтехника: проектор, принтеры, в том числе с возможностью цветной печати, демонстрационный экран, брошюратор, ламинатор;
- возможность проектирования и моделирования образовательной среды необходимым игровым оборудованием.

6. Мотивирование реализации наставничества

6.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

6.1. 1. Нематериальные способы стимулирования:

- награждение Почетными грамотами и Благодарностями различного уровня;
- выдвижение на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- публичное признание заслуг наставника: публикация опыта работы наставника на Интернет ресурсах, в журналах, в СМИ.
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации с целью установления педагогическому работнику квалификационной категории «педагог-наставник»;

6.1.2. Материальные способы стимулирования:

С наставниками, которые были трудоустроены до вступления в силу статьи 351.8 ТК, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Чтобы подтвердить свое согласие на выполнение работы по наставничеству, ранее трудоустроенный работник, делает соответствующую отметку в уведомлении работодателя (Приложение 4).

Работа по наставничеству с вновь принятым работником осуществляется на основании трудового договора, с его письменного согласия и заявления.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему с педагогическим работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения наставничества, а также размер и условия оплаты такой работы. Доплата за наставничество может указываться в виде фиксированной суммы или в процентах от оклада наставника. Оплата производится пропорционально

отработанному времени (Приложение 5).

Не позднее трех рабочих дней с момента заключения трудового договора или дополнительного соглашения с условием о наставничестве, работодатель издает приказ о доплате за наставничество. Наставника знакомят с указанным приказом под подпись (Приложение 6).

6.1.3. Работодатель к должностному окладу педагогического работника при присвоении ему квалификационной категории «педагог-наставник» устанавливает повышающий коэффициент и производит оплату – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

7.1. Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, реализации программ наставничества осуществляется заведующим совместно со старшим воспитателем.

7.2. Учреждение вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга и оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

7.3. Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

7.4. Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- реализация персонализированной программы наставничества считается результативной по факту публичной трансляции опыта Наставляемым на мероприятии муниципального, регионального и всероссийского уровня;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление

молодых/начинающих педагогов в МАДОУ.

7.5. Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся

- настоящее Положение,
- приказ заведующего об организации наставничества,
- персонализированная программа наставничества с наставляемым;
- протоколы заседаний Педагогического совета, совещаний при заведующем на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

8.2. По окончании срока наставничества наставляемый должен сдать старшему воспитателю следующие документы:

- портфолио педагогического работника о проделанной работе;
- отчет наставника о проделанной работе и предложениями по дальнейшей работе с наставляемым.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами МАДОУ.

**Примерный план мероприятий
и направления работы с молодыми педагогами
(наставничество).**

№ п/п	Содержание	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
1.	Проведение инструктажей: охрана труда на рабочем месте охрана жизни и здоровья воспитанников охрана труда воспитанников	При приеме на работу, далее по графику	Заведующий Ст. воспитатель	
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Выявление трудностей в работе	первый месяц работы	Ст. воспитатель , педагог-наставник	
3	Изучение материалы по вопросам педагогической этики	первый месяц работы	Старший педагог-наставник	
4	Издание приказа о наставничестве, закрепление наставнических пар	По факту	Заведующий	Приказ № _____
5	Составление плана работы педагога-наставника с молодым специалистом	После издания приказа о наставничестве	Педагог-наставник	
5	Консультация «КТП и работа с ним.» Ведение документации педагога, формы планирования образовательной деятельности	второй месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
7	Консультация «Формы проведения ОД с детьми разного возраста»	третий месяц работы	Педагог-наставник	

	Организация проектной деятельности с дошкольниками			
8	Конкурсная деятельность, саморазвитие, самообразование	четвертый месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
9	Консультация «Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи» Посещение родительского собрания	пятый месяц работы	Старший воспитатель Педагог-наставник	
10	Консультация, открытый просмотр «Игра – ведущий вид деятельности»	шестой месяц работы	Педагог-наставник	
11	Консультация, экскурсия «Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на участке	седьмой месяц работы	Педагог-наставник	
12	Организация прогулки с детьми в разное время года	восьмой месяц работы	Педагог-наставник	
13	Организация прогулки с детьми в разное время года	Девятый месяц работы	Педагог-наставник	
14	Консультация «Организация летне-оздоровительной работы с детьми» Подведение итогов работы по наставничеству (формирование портфолио наставляемого) Заслушивание отчета наставляемых о результатах наставничества на итоговом заседании Педагогического Совета.	Конец учебного года	Педагог-наставник	

**Согласие наставляемого и наставника
об организации наставничества**

Настоящим я,

МАДОУ «Детский сад №270»,

(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с наименованием организации)

даю свое согласие на закрепление за мной

с « » 202 г. по « » 202 г. в качестве

наставника _____

(фамилия, имя, отчество наставника)

« » 20 г.
дата оформления согласия

(подпись и расшифровка работника)

Настоящим я,

МАДОУ «Детский сад №270»,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с наименованием организации)

даю свое согласие на закрепление за мной

с « » 202 г. по « » 202 г. в качестве

наставляемого _____

(фамилия, имя, отчество наставляемого)

« » 20 г.
дата оформления согласия

(подпись и расшифровка работника)

Титульный лист

УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад №270»
«__» _____ 202_ № ____
_____ К.А.Мануйлова

Персонализированная программа наставничества

Участники наставнической деятельности	ФИО педагогического работника	Стаж педагогической деятельности	Категория
Наставляемый			
Наставник			

Разработчик программы:
педагог – наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

Содержание ППН:

1. Участники наставнической деятельности

	Наставляемый	Наставник
ФИО		
должность		
образование, учебное заведение, год окончания, специальность		
Стаж педагогической деятельности		
квалификационная категория		

2. Пояснительная записка

Описание проблемы	Профессиональный дефицит по запросу в рамках профессионального саморазвития
Форма наставничества	
Вид наставничества	
Цель	
Задачи	
Планируемый результат	
Срок реализации	

3. Содержание и этапы реализации программы

I этап (подготовительный, диагностический):	
II этап (основной, практический)	
III этап (заключительный, аналитический)	

4. План мероприятий персонализированной программы по устранению выявленных профессиональных затруднений наставляемого педагога.

Месяц/период	содержание работы	Форма проведения	отметка о выполнении

5. Лист корректировки

№	содержание, изменений и дополнений	реквизиты документа	причина внесения изменения	отметка о выполнении

**Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад**

Воспитателю

(МАДОУ «Детский сад №270»)

656064 г. Барнаул, ул. Павловский тракт, 235
ИНН/КПП 2222841696/222201001, тел.539-931
e-mail:ds.270@mail.ru

Исх. №б/н от «__» _____ 202__ г.

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о выполнении работы по наставничеству**

Уважаемая, _____!

В соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем Вам заключить дополнительное соглашение к трудовому договору от «__» _____ 20__ года о выполнении работы по наставничеству в форме «Педагог-педагог», в период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года, с доплатой в размере стоимости 2 баллов по эффективности и результативности труда педагогического работника, в месяц (за фактически отработанное время).

Обязанности, которые Вам предстоит выполнять, предусмотрены в плане мероприятий по реализации, персонализированной программой наставничества с воспитателем.

Отметку о согласии или несогласии выполнять работу по наставничеству просим сделать в настоящем уведомлении.

Приложение: проект дополнительное соглашения о наставничестве.

Заведующий

К.А. Мануйлова

С уведомлением ознакомлена:

«__» _____ 20__ г. _____

Согласна на выполнение работы по наставничеству

«__» _____ 20__ г. _____

Не согласна на выполнение работы по наставничеству

«__» _____ 20__ г. _____

**Дополнительное соглашение
к Трудовому договору № ____ от _____ 20__ г.**

г. Барнаул

«____»

_____ 20__ г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №270» (МАДОУ «Детский сад №270»)

ИНН № _____ в лице заведующего Мануйловой Ксении Анатольевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «____» _____ 20__ г. № ____ в связи с «Положением о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №270»», приказом МАДОУ от _____ № _____

«О наставничестве», договорились внести в трудовой договор от «____» _____ 20__ г. № _____, следующие изменения:

1. Работодатель поручает, а Работник обязуется выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по наставничеству в форме «Педагог-педагог» с наставляемым воспитателем _____.

2. Наставник обязан: руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МАДОУ при осуществлении наставнической деятельности;

- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- реализовывать персонализированную программу наставничества;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие наставляемого в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;

- соблюдать педагогическую этику;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями о дальнейшей работе с наставляемым.

3. Срок выполнения дополнительной работы, предусмотренной в пункте 1 Соглашения: с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

4. За выполнение дополнительной работы, предусмотренной в пункте 1 Соглашения, Работнику выплачивается компенсационная доплата в размере стоимости 2 баллов по эффективности и результативности труда педагогического работника, в месяц. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

5. Наставничество завершается по истечении срока, на который установлен в пункте 3.

6. Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, в случае: увольнения; перевода на другую работу наставляемого или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и наставляемого.

Для этого наставник подает Работодателю заявление, а работодатель вручает наставляемому уведомление о прекращении наставничества.

Досрочное прекращение наставничества работодатель оформляет приказом, с которым знакомит наставника и наставляемого под подпись. При этом сторона, которая инициирует отказ, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

7. Пункт 1 настоящего соглашения действует с «_____» _____ 20__ года.

8. Все остальные условия Трудового договора, незатронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются без изменений.

9. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой стороны Договора.

Реквизиты сторон:

Работодатель:

Работник:

**Муниципальное автономное
дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №270»**

Адрес: 656064, г.Барнаул,
Павловский тракт, 235
телефон: 539-931, 539-932
ИНН: 2222841696
ОГРН: 1152225024775
КПП: 222201001
Расчетный счет: 03234643017010001700

Заведующий МАДОУ _____
К.А. Мануйлова

М.П.

_____ (_____)

Экземпляр соглашения на руки получил (а)

(_____)

«_____» _____ 20__ г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №270»
(МАДОУ «Детский сад №270»)

ПРИКАЗ

г.Барнаул

« ____ » _____ 20__ г.

№ _____

О наставничестве

На основании ст.351.8 Трудового кодекса РФ, «Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №270»»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Закрепить наставнические пары между педагогами по форме «Педагог-педагог»:
 - a) _____, «наставник» и _____ «наставляемый»;
 - b) _____, «наставник» и _____ «наставляемый»;
 - c) _____, «наставник» и _____ «наставляемый»;
2. Установить «наставнику» компенсационную выплату в сумме стоимости 2-х баллов по эффективности и результативности труда педагогического работника, в месяц за дополнительную работу по наставничеству в форме «Педагог- педагог».
3. Установить выплату на период с « ____ » _____ 20__ года по « ____ » _____ 20__ года. Оплату производить пропорционально отработанному времени.
4. Оформить дополнительные соглашения с педагогическим персоналом МАДОУ в срок до _____.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

К.А. Мануйлова

С приказом ознакомлены: