

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 325 «Василек»
территориального отдела главного управления образования
администрации города по Октябрьскому району города Красноярска**

660041 г. Красноярск, ул. Курчатова 15 «г» ИНН 2463038301 тел.: 244 – 45.06, dou325@mailkrsk.ru

ПРИНЯТО:

на заседании педагогического совета
протокол № 1

от 30.08.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МБДОУ № 325


А.В. Соломатина
приказ № 74 от 31.08.2023г.



**Положение
об организации мотивации и стимулирования наставников
в МБДОУ № 325**

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", Региональной целевой моделью наставничества, утвержденной Приказом Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05, Положением о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ № 325, утвержденным приказом № 67/2 от 24.06.22г., дорожной картой по внедрению и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 325 на 2022-2024гг., программой организации наставничества в МБДОУ № 325, утвержденной приказом № 11/1 от 10.10.2022г.

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока. Наставляемый — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В МБДОУ №325 это молодые воспитатели, которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений; специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного

работника - менее опытному. Наставничество в МБДОУ № 325 является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности и/или вновь принятыми.

2. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном уровне; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

В МБДОУ № 325 популяризируется роль наставника среди педагогических работников рассказывается о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника организуется:

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на уровне ДОО, муниципальном, региональном и федеральном, международном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник + наставляемый" и т.д.;

Поддерживается система наставничества через:

- социальные сети (посты о наставниках);
- успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с наставниками и наставляемыми и т.д.;
- организацию сообщества наставников ДОО с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники", которые распространяются в образовательной организации.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, города Красноярск. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации способствует расширению круга желающих стать наставником.

3. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

По результатам работы за год наставник может быть поощрен. Ему присваивается звание «Лучший наставник года МБДОУ № 325». «Лучший наставник года МБДОУ № 325» награждается почетной грамотой администрации ДОО.

Также администрацией ДОО могут применяться в целях поощрения благодарственные письма наставникам за хорошую работу.

Фотографии лучших наставников размещаются на стенде достижений образовательной организации;

Наставникам предоставляется возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации; рекомендации при трудоустройстве; образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

4. Материальное стимулирование

По результатам работы (качественное выполнение программы, плана наставничества) в МБДОУ № 325 предусмотрена ежемесячная выплата наставникам из стимулирующих надбавок (1 б.)