

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДЕТСКИЙ САД № 22
«КАЛИНКА» ПОСЕЛКА КАЛИНОВО

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ д/с № 22

Прокопова Г. В. Прокопова

«30» августа 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества МБДОУ д/с № 22

Введен в действие приказом № *168/п* «30» *08* 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (далее – Положение) в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Невьянского городского округа детский сад № 22 «Калинка» поселка Калиново (далее - МБДОУ д/с № 22) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Уставом МБДОУ д/с № 22 и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МБДОУ д/с № 22.

1.2. Настоящее Положение:

- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБДОУ д/с № 22 и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в МБДОУ д/с № 22 являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- заведующий МБДОУ д/с № 22;
- куратор наставнической деятельности (старший воспитатель) в МБДОУ д/с № 22.

1.4. Наставничество в МБДОУ д/с № 22 - одна из эффективных форм индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа работы в образовательной организации, или имеющими педагогический стаж работы не более 3-х лет.

1.5. Наставничество в МБДОУ д/с № 22 предусматривает систематическую индивидуальную работу педагога-наставника (со стажем педагогической деятельности не менее семи лет) по развитию у молодого педагога необходимых квалификационных требований.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства, а также формирование в дошкольной образовательной организации высококвалифицированного кадрового потенциала.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в МБДОУ д/с № 22;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре;
- оказать методическую помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями, а также целями и задачами реализуемой в МБДОУ д/с № 22 основной образовательной программы;

- сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании, овладении инновационными технологиями, формами, методами и приемами развития, обучения и воспитания дошкольников; умение практической реализации теоретических знаний.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в МБДОУ д/с № 22 осуществляется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляет старший воспитатель.

3.3. Старший воспитатель выбирает педагога-наставника по ряду критериев:

- педагогический стаж не менее семи лет;
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- стабильные высокие профессиональные результаты;
- богатый опыт воспитательной и методической работы;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Педагогического совета, согласовываются со старшим воспитателем и утверждаются приказом заведующего.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогов детского сада:

- педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОО;
- педагогами, имеющими стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- педагогами, переведенными на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

3.8. Кандидатура молодого педагога для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании Педагогического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом заведующего.

3.9. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

- 3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества.
- 3.11. За успешную работу наставник отмечается заведующим по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.
- 3.12. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

4. Обязанности наставника

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.
- 4.2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого педагога; отношение молодого педагога к проведению занятий, коллективу, воспитанникам и их родителям; его интересы, увлечения, наклонности.
- 4.3. Вводить в должность.
- 4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом занятий, культурно-досуговых мероприятий.
- 4.5. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- 4.6. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
- 4.7. Развивать положительные качества молодого педагога, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 4.9. Иметь план работы наставника и периодически докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.
- 4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

5. Права наставника

- 5.1. Подключать с согласия заведующего МБДОУ д/с № 22 и старшего воспитателя, других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.
- 5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого педагога

- 6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы МБДОУ д/с № 22 и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 6.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы.
- 6.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 6.6. Периодически отчитываться о проделанной работе перед наставником и старшим воспитателем.

7. Права молодого педагога

- 7.1. Вносить на рассмотрение администрации МБДОУ д/с № 22 предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 7.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 7.3. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 7.4. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 7.5. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
- 7.6. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника

- 8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.
- 8.2. Старший воспитатель МБДОУ д/с № 22 обязан:
 - представить назначенного молодого специалиста педагогам МБДОУ д/с № 22, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
 - создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его наставника;
 - осуществлять систематический контроль работы наставника;
 - посетить отдельные занятия и культурно-досуговые мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом;
 - 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 педагогами;
 - изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в дошкольной образовательной организации;
 - определить меры поощрения наставников.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего МБДОУ д/с № 22 об организации наставничества;
- планы работы наставников;
- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

9.2. По окончании срока наставничества молодой педагог в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:

- отчет молодого педагога о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Календарно-тематическое планирование работы наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами

Педагоги со стажем работы до 1 года

Этап - теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи молодым и вновь прибывшим педагогам в их адаптации к условиям дошкольной образовательной организации, в вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого педагога;
- 2) сформировать навыки самоорганизации;
- 3) выявить у начинающих педагогов затруднения в организации образовательного процесса и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой педагог со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области календарно-тематического планирования, анализа и самоанализа занятия.

Формы работы: индивидуальные консультации; посещение занятий наставника.

Краткий обзор рассматриваемых вопросов: составление индивидуального плана саморазвития молодого педагога; изучение ФГОС ДО, должностной инструкции, годового плана работы МБДОУ д/с № 22, рабочей программы; помощь в оформлении рабочей документации, взаимопосещение занятий молодого педагога и его наставника.

Педагоги со стажем работы до 2 лет

Этап - теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических умений и навыков.

Задачи:

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого педагога посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат: молодой педагог, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

Формы работы: индивидуальные (коллективные) консультации; посещение занятий; открытие занятия.

Краткий обзор рассматриваемых вопросов: проведение открытого занятия молодым педагогом, организация проектной деятельности, организация развивающей предметно-пространственной среды, знакомство с мониторингом достижений воспитанников по основным образовательным областям, выступления-презентации в рамках методических мероприятий детского сада.

Педагоги со стажем работы до 3 лет

Этап - контрольно-оценочный

Цель: создание условий для формирования у молодого педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Прогнозируемый результат: молодой педагог, умеющий планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование, инновационные и нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы: индивидуальные (групповые) консультации; посещение занятий; мастер-классы; открытые занятия; выступления на семинарах и педагогических советах, методических объединениях.

Краткий обзор рассматриваемых вопросов: микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения», цифровые образовательные ресурсы на службе у молодого педагога как инструмент развития педагогического мастерства, научно-исследовательская деятельность молодых педагогов, их участие в профессиональных педагогических конкурсах как средство развития педагогического мастерства.