



муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад № 282» городского округа Самара

Россия, 443051 Самара, ул. Елизарова, 5~ ds282sa@mail.ru ~ Тел. 996-84-32. Факс. 9544043

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБДОУ "Детский сад № 282" г.о. Самара

Протокол № 1 от "28" 08 2019 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «детский сад № 282» г.о. Самара
И.П. Воинова
« 02 » сентября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ "Детский сад № 282" г.о. Самара
Г.Ф. Кирюшкина.

Приказ № 145 от "02" 09 2019 г.

**Положение о наставничестве в
МБДОУ «Детский сад № 282» г. о. Самара**

1. Глоссарий

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности.

Наставник – педагогический работник, имеющий опыт работы в образовательной организации, достигший значительных результатов в обучении, воспитании и развитии учащихся.

Наставляемый (молодой специалист) – начинающий профессиональную деятельность педагог, как правило, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с молодым специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций в области теории и методики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников, реализации программ внеурочной деятельности и др.

Правовая основа наставничества – настоящее Положение, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, должностные обязанности педагогических работников.

2. Общие положения:

2.1. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДООУ или имеющими трудовой стаж не более 5 лет, а также вышедшими после длительного перерыва в педагогической деятельности.

2.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также знание дошкольных методик.

3. Цели и задачи наставничества:

3.1. Цель наставничества – обобщение и распространение педагогического опыта через оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

3.2. Задачи наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 282» городского округа Самара;

- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- способствовать успешной адаптации молодых воспитателей к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.

4. Организационные основы наставничества:

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДООУ.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

4.3. наставниками могут быть:

- аттестованные педагоги 1 и высшей квалификационной категории;
- педагоги, имеющие педагогический стаж более 5 лет.

4.4. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых педагогов.

4.5. Кандидатуры наставников утверждаются приказом по ДООУ на 1 учебный год.

4.6. Замена наставника производится приказом заведующей ДООУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного (после конфликтной ситуации и аналитического заключения педагога-психолога).

4.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4.8. За успешную работу наставник отмечается заведующей ДООУ по действующей системе поощрения согласно локальных актов по ДООУ.

5. Обязанности наставника:

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности (наставляемого) молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу ДООУ, детям и их родителям;
- его увлечения, наклонности, круг досугового общения, профессиональную этику педагогического работника.

5.3. Вводить в должность.

5.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных занятий, внегрупповых мероприятий.

5.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального и нравственного развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки.

5.6. Контролировать выполнение индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста;

5.7. Привлекать молодого специалиста к участию в общественной жизни педагогического коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности.

5.8. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

5.9. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

5.10. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

5.11. Разрабатывать индивидуальный план работы наставника и периодически докладывать на административном совещании, педагогическом часе о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

5.12. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6. Права наставника:

6.1. В случае надобности и с согласия старшего воспитателя подключать к работе с молодым специалистом других педагогических работников ДОУ;

6.2. Получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер надбавки за наставничество в каждом конкретном случае определяется с учетом количества прикрепленных к наставнику наставляемых (молодых специалистов) и уровня их профессиональной подготовки и устанавливается в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей за одного наставляемого в квартал. Надбавка выплачивается ежеквартально на основании приказа заведующего.

7. Обязанности молодого педагога:

7.1. Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

7.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

7.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

7.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

7.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

7.6. Использовать все возможности системы образования для своего профессионального развития: посещать открытые занятия (в т.ч. в рамках аттестационных испытаний), конкурсы профессионального мастерства, заседания методических объединений, обучаться на курсах повышения квалификации, участвовать в работе проблемных семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и т.д.

7.7. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

8. Права молодого педагога:

8.1. Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство в рамках принятой в ДОУ профессиональной этики.

8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической

деятельностью.

8.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

9. Руководство работой наставника:

9.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

9.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам ДООУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посетить отдельные занятия и мероприятия, 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;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДООУ;
- определить меры поощрения наставников.

10. Документы, регламентирующие наставничество:

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
настоящее Положение;

приказ заведующей ДООУ об организации наставничества;

протоколы заседаний педагогического совета;

методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

план работы наставника.

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

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