



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации

МАДОУ № 47 «Дельфин»

Н.Н. Якубова

«29» 08 2022

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МАДОУ № 47 «Дельфин»



Л.В. Гловели

20 22 г.

Регистрационный № 64

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В
МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 47 «ДЕЛЬФИН»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА МЫТИЩИ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Принято Педагогическим советом МАДОУ № 47 «Дельфин»

Протокол № 1 от «31» 08 2022 г.

Введено в действие приказом по МАДОУ № 47 «Дельфин»

№ 101-1/1 от «01» 09 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка - детский сад « 47 «Дельфин» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки России от 17.10.2013г. №1155 «Об утверждении федеральных государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (далее - ФГОС ДО), Уставом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 47 (далее – Учреждение).

1.2. Дошкольное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной группе.

1.3. Деятельность наставнических пар осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области образования, нормативными правовыми Документами об образовании, настоящим Положением.

1.4. Наставничество в Учреждении предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

1.5. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на педагогов специалистов Учреждения.

1.7. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.8. Срок настоящего Положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества в Учреждении – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование Учреждении кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в Учреждении:

2.2.1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в Учреждении;

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

2.2.3. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов корпоративной культуре, правилам поведения в Учреждении;

2.2.4. Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:

- в проектировании и моделировании воспитательно – образовательного процесса;
- в проектировании развития личности каждого ребенка и детского коллектива в целом;
- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно - образовательной работы;
- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
- в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в Учреждении организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет зам. заведующего по ВМР и заведующий Учреждения.

3.3. Заведующий Учреждения выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

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

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Педагогического совета, согласовываются с заведующим Учреждения и утверждаются приказом заведующего.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего Учреждения с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.7. Замена наставника производится приказом заведующего Учреждения в случаях:

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

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам контроля.

4. Права и обязанности педагогов - наставников

Педагог - наставник обязан:

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

4.1.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу Учреждения, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности.

4.1.3. Вводить в должность.

4.1.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.

4.1.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план самообразованию; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.1.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения организованной образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.1.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. Личным примером, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

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

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

4.1.10. Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

4.2. Педагог-наставник имеет право:

4.2.1. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист обязан:

5.1.1. Изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

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

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

5.1.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

5.1.5. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и зам. заведующего по ВМР.

5.2. Права молодого специалиста:

5.2.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

5.2.3. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

5.2.4. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

6. Руководство работой наставника

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на зам. заведующего по ВМР.

6.2. Зам. заведующего по ВМР обязан:

6.2.1. представить назначенного молодого специалиста воспитателям учреждения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

6.2.2. создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

6.2.3. посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

6.2.4. оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

6.2.5. изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в Учреждении;

6.2.6. определить меры поощрения наставников;

6.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет зам. заведующего по ВМР, заведующий Учреждения.

7. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ заведующего Учреждением об организации наставничества;

- годовой планы работы Учреждения;

- протоколы заседаний Педагогического Совета, группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Всего
протнуровано и пронумеровано,
печатью *6/шесть* скреплено
Заведующий МАДОУ №47 листов
Л.В. Гловели