

«Принято»
Педагогическим советом МАДОУ
«Детский сад № 56» г.о.Самара
13 января 2022 г.
Протокол № 3

«Утверждаю»
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 56» г.о.Самара
И.Е.Мартьянова
13 января 2022 г.
Приказ № 3-од



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара

Самара, 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 56» г.о. Самара (далее по тексту ДОУ) в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогических работников.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет, студентами, проходящих производственную практику, а также с воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную направленную помощь молодым педагогическим работникам в развитии необходимых навыков и умений ведения профессиональной деятельности, ознакомлении с коллективными традициями, общими принципами, особенностями работы в ДОУ.

1.4. Участие в организации наставничества не должно наносить ущерб основной трудовой деятельности наставника.

1.5. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового либо его отмены.

2. Цель наставничества

2.1. Цель наставничества: оказание помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ.

3. Задачи наставничества:

3.1. Ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные задачи по занимаемой должности.

3.2. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.

3.3. Развитие у молодого или неопытного педагогического работника необходимых умений и навыков ведения профессиональной деятельности.

3.4. Привитие начинающим педагогическим работникам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ДОУ.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОУ.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

4.3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных кадров ДОУ, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющих стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3-х лет; первую или высшую квалификационную категорию.

4.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются приказом заведующего ДОУ.

4.5. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и начинающего педагогического работника, за которым он будет закреплен, по рекомендации

педагогического совета, приказом заведующего ДОУ с указанием срока наставничества (не менее 1 года).

4.6. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОУ:

- педагогических работников, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности или имеющих стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
- педагогических работников, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагогических работников, вышедших из декретного отпуска;
- педагогических работников, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности по определенной тематике.

4.7. Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагога или наставника;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагога.

4.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающими педагогическими работниками целей и задач в период наставничества.

5. Руководство работой наставника

5.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагаются на старшего воспитателя ДОУ.

5.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного начинающего педагогического работника сотрудникам ДОУ;
- объявить приказ о назначении за ним наставника;
- создать необходимые условия совместной работы наставника и молодого педагога;
- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ.

6. Обязанности наставника

6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности педагогического работника ДОУ по занимаемой должности.

6.2. Изучать деловые и нравственные качества начинающего педагогического работника, его отношение к работе, коллективу.

6.3. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельно проведение подшефным занятий, других мероприятий.

6.4. Разрабатывать совместно с молодым педагогическим работником план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки.

6.5. Давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

6.6. Личным примером развивать положительные качества начинающего педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

- 6.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего педагогического работника, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 6.8. Подводить итоги в устной форме на последнем педагогическом совете учебного года по профессиональной адаптации начинающего педагогического работника, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

7. Права наставника

- 7.1. ходатайствовать перед администрацией ДООУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности начинающего педагогического работника.
- 7.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога как в устной, так и в письменной форме.

8. Обязанности начинающего педагогического работника

- 8.1. Изучать ФЗ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 8.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
- 8.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 8.4. Учиться у наставника методами форм работы, правильно строить свои взаимоотношения с работниками ДООУ.
- 8.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 8.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

9. Права начинающего педагогического работника

В период наставничества:

- 9.1. Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 9.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 9.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 9.4. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.
- 9.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ДООУ об организации наставничества;
- планы работы по наставничеству;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.

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

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

Сводный лист оценивания для оценки качества дошкольного образования

№ п/п	Показатели	Ус лов ное обо зна чен ие	Самооценка группы					Сред нее значе ние показ ателя
			компенсирующей направленности					
			млад шая	сред няя	старш ая	подгото вительн ая к шко ле	Оценка специа листов	
1.	Социально-коммуникативное развитие						2,8	
1.1.	Взаимодействие взрослых с детьми	В					2,9	
1.2.	Социально-личностное развитие ребенка	С					2,6	
1.3.	Развитие игровой деятельности	И					2,8	
2.	Познавательное развитие						2,8	
2.1.	Развитие ребенка в деятельности конструирования	К					2,9	
2.2.	Развитие мышления, элементарных математических представлений	Ма					2,9	
2.3.	Развитие элементарных естественно научных представлений	Е					2,7	
2.4.	Развитие экологической культуры	Э					2,9	

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)	
Руководитель _____ « _____ » _____ 20 _____ г. подпись Ф.И.О.	
Наставник _____ « _____ » _____ 20 _____ г. подпись Ф.И.О.	
Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ « _____ » _____ 20 _____ г.	