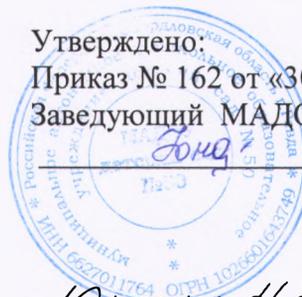


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 50

Принято:
Советом педагогов
МАДОУ детский сад №50
Протокол № от

Утверждено:
Приказ № 162 от «30» декабря 2019г.
Заведующий МАДОУ детский сад № 50
_____ Н.Н.Юндина



Юндина Н.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В
МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ДЕТСКИЙ САД № 50

г. Ревда
2019г.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение детский сад №50**
г. Ревда

П Р И К А З

«30» декабря 2019г.

№162

«Об утверждении наставничества в МАДОУ детский сад №50»

В целях повышения качества кадрового потенциала в МАДОУ детский сад №50 , оказания помощи молодым работникам в их профессиональном становлении;-

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01.01.2020 года Положение о наставничестве в МАДОУ детский сад №50.
2. Утвердить список наставников МАДОУ детский сад №50 и закрепить за ними молодых специалистов на 2020 год .
3. Утвердить План работы с молодыми специалистами на 2020 год.
4. Руководство деятельностью по наставничеству в МАДОУ детский сад №50 возложить:
 - ул.Цветников на старшего воспитателя- Самочернову А.А.
 - ОСП №1, ул.Азина 80А руководителя ОСП №1- Логиновских В.П.
 - ОСП №2, ул. Кирзавод 11 руководителя ОСП №2 – Киселеву М.В.
 - ОСП №3, ул.Чехова 26 руководителя ОСП №3- Тушнолобову О.С.
 - ОСП №4, ул.Карла Либкнехта 45а руководителя ОСП №4- Домрачеву Е.В.
5. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Заведующая МАДОУ детский сад №50:



Н.Н.Юндина

С приказом ознакомлен

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.

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.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее Положение) устанавливает систему наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад №50 и регламентирует деятельность педагогов
- 1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (приказ №1155 от 17.10.2013 года)
- 1.3. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в МАДОУ детский сад №50 или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.
- 1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого специалиста или начинающего педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

- 1.5. Основными принципами движения наставничества является открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- 1.6. Действие настоящего Положения распространяется на педагогов МАДОУ детский сад №50.
- 1.7. Участие в движении наставничества не должно приносить ущерб профессиональной деятельности участников движения

2. Цели и задачи движения наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции со стороны опытных коллег (наставников).

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:
 - ✓ в проектировании и моделировании образовательного процесса;
 - ✓ в проектировании развития личности каждого ребенка и детского коллектива в целом;
 - ✓ в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
 - ✓ в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
 - ✓ способствовать успешной адаптации к педагогической культуре, правилам внутреннего распорядка в МАДОУ детский сад №50.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество оформляется приказом заведующего на основании решения совета педагогов.

3.2. Руководство деятельностью наставников в масштабе детского сада осуществляет старший воспитатель, руководители ОСП.

3.3. Руководитель ОСП, старший воспитатель подбирает кандидатуру наставника из числа

наиболее опытных педагогических работников, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стабильно высокие показатели в области обучения, воспитания и развития воспитанников, опыт методической работы, способность и готовность делиться профессиональным опытом; обладающих гибкостью и деликатностью в общении; имеющих стаж педагогической деятельности не менее десяти лет, в том числе не менее пяти лет по предмету наставничества.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых специалистов. Как правило, опытный педагог назначается наставником на срок не менее одного года.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании совета педагогов, согласовываются с заведующей МАДОУ детский сад №50, утверждаются на заседании совета педагогов. На основании решения совета педагогов издается приказ заведующим об организации наставничества.

3.6. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с начала трудовой педагогической деятельности молодого специалиста.

3.7. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

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

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнения задач молодым специалистом в период наставничества. Оценку эффективности работы наставника осуществляет совет педагогов дошкольного учреждения.

3.9. За работу наставник получает стимулирующую выплату, определенную «Положением об оплате труда работников МАДОУ детский сад №50»

4. Содержание наставничества

4.1. 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 воспитанников;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами ООП ДО и АОП;
- 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. Совет педагогов:

- оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;
- координирует педагогические действия участников образовательных отношений в соответствии с задачами МАДОУ детский сад №50 и задачами воспитания и обучения детей;
- формулирует локально-моделирующий уровень (формулирование педагогической цели, умение решать проблемные задачи и предвидеть результат) и системно-моделирующий уровень (владение стратегией формирования системы знаний и умений по всем образовательным областям- физического, познавательного, художественно-эстетического, речевого, социально-коммуникативного развития) деятельности педагогов.

5. Обязанности наставника

- 5.1. Знание требований законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника МАДОУ детский сад №50 от занимаемой должности.
- 5.2. Изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста или начинающего педагога: отношение молодого специалиста или начинающего педагога к проведению образовательного процесса, коллективу МАДОУ детский сад №50, воспитанникам и их родителям, его увлечения, круга досугового общения.
- 5.3. Введение в должность и сопровождение в работе.
- 5.4. Проведение необходимого обучения; контроль и оценка самостоятельного проведения молодым специалистом или начинающим педагогом непрерывной образовательной деятельности и других мероприятий.
- 5.5. Разработка совместно с молодым специалистом плана по самообразованию, конкретизация задания и определение срока их выполнения, контроль за работой, оказания необходимой помощи.

- 5.6. Оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
- 5.7. Развитие положительных качеств молодого специалиста или начинающего педагога, в том числе личным примером, корректировать его поведение в МАДОУ детский сад №50, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, соблюдение норм педагогической этики.
- 5.8. Участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего специалиста, внесение предложений о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 5.9. Подводить итоги профессионального роста молодого специалиста или начинающего педагога, составлять отчет по результатам наставничества, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6. Права наставника

- 6.1. Подключать с согласия руководителя ОСП, старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого или начинающего специалиста.
- 6.2. Требовать рабочие отчеты у молодого или начинающего педагога, как в устной, так и письменной форме.

7. Обязанности молодого специалиста

- 7.1. Изучать ФЗ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его профессиональную деятельность, структуру, штаты, особенности работы МАДОУ детский сад №50 и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 7.2. Выполнять план профессионального становления в определённые 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. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

8. Права молодого специалиста

- 8.1. Вносить на рассмотрение администрации МАДОУ детский сад №50 предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 8.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 8.3. Знакомиться с документами, содержащими оценку работы, давать по ним объяснения.
- 8.4. Посещать другие образовательные организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 8.5. Повышать профессиональную квалификацию удобным для себя способом.
- 8.6. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение о наставничестве ;
- приказ заведующего об организации наставничества;
- план работы по наставничеству,
- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.

9.2 По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать руководителю ОСП, старшему воспитателю следующие документы:

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

9.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и принимаются Советом педагогов.

9.4. Положение действует до принятия нового Положения