

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад»



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ ЦРП – детский сад

Октябрь 20 19 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о педагогическом наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок организации педагогического наставничества в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка – детский сад» (далее МАДОУ ЦРП – детский сад) в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г №273-ФЗ.

1.2. Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной работы с вновь принятыми педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа в занимаемой должности в МАДОУ ЦРП – детский сад или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника по развитию у вновь принятого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

2. Цели и задачи педагогического наставничества

2.1. Цель педагогического наставничества – оказание помощи вновь поступившим педагогам по вопросу приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, повышения профессионального уровня в первый год работы в МАДОУ ЦРП – детский сад после получения педагогического образования, а так же после длительного перерыва в педагогической деятельности (вновь принятого).

2.2. Задачи педагогического наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагогического работника, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оказать методическую помощь начинающему педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
- способствовать успешной адаптации молодых (вновь принятых) педагогических работников к корпоративной культуре, правилам поведения в МАДОУ ЦРП – детский сад.

3. Организационные основы педагогического наставничества:

3.1. Наставничество в МАДОУ ЦРП – детский сад организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего, старший воспитатель.

3.3. Заместитель заведующего, старший воспитатель выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной деятельности;
- аттестованные педагоги первой и высшей квалификационной категории;

- стабильные результаты работы;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 7 лет.

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

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета, согласовываются с заместителем заведующего, старшим воспитателем и утверждаются приказом заведующего МАДОУ ЦРР – детский сад на учебный год.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста (вновь принятого), за которым он будет закреплен, с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников МАДОУ ЦРР – детский сад:

- педагогическим работниками, не имеющим трудовой стаж педагогической деятельности в дошкольной образовательной организации;
- педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической деятельности не более трех лет;

3.8. Замена наставника производится приказом заведующего МАДОУ ЦРР – детский сад в случаях:

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

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

3.10. За успешную работу наставник отмечается заведующим по действующей системе поощрения согласно локальных актов МАДОУ ЦРР – детский сад.

4. Права и обязанности наставника и молодого специалиста (вновь принятого)

4.1. Обязанности наставника

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 (вновь принятого);
- отношение молодого специалиста (вновь принятого) к организации образовательной деятельности, коллективу МАДОУ ЦРР – детский сад, воспитанникам и их родителям.

4.1.3. Давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.1.4. Оценивать и анализировать самостоятельное проведение молодым специалистом (вновь принятым) непосредственной образовательной деятельности, совместной деятельности в режимные моменты, давать рекомендации.

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

4.1.6. Развивать положительные качества молодого специалиста (вновь принятого), в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в МАДОУ ЦРР – детский сад, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

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

4.1.8. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста (вновь принятого), составлять итоговый отчет по окончании наставничества.

4.2. Обязанности молодого специалиста (вновь принятого)

4.2.1. Изучать законодательные акты, регламентирующие деятельность дошкольной образовательной организации, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, особенности работы в МАДОУ ЦРР – детский сад и функциональные обязанности по занимаемой должности.

4.2.2. Выполнять план индивидуального наставничества в определенные сроки.

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

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

4.2.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

4.2.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и заместителем заведующего.

4.3. Права наставника

4.3.1. Подключать с согласия заместителя заведующего других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста (вновь принятого).

4.3.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста (вновь принятого), как в устной, так и в письменной форме.

4.3.3. Получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4. Права молодого специалиста (вновь принятого)

4.4.1. Вносить на рассмотрение администрации МАДОУ ЦРР – детский сад предложения по совершенствованию работы связанной с наставничеством.

4.4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

4.4.4. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

5. Руководство работой наставника

5.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего, старшего воспитателя.

5.2. Заместитель заведующего, старший воспитатель обязан:

- представить назначенного молодого специалиста (вновь принятого) педагогам МАДОУ ЦРР – детский сад, 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;
- определить меры поощрения наставников.

5.3. Документы, регламентирующие наставничество:

- настоящее Положение о педагогическом наставничестве;
- приказ заведующего МАДОУ ЦРР – детский сад об организации наставничества;

- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

5.4. По окончании срока наставничества молодой специалист (вновь принятый), педагог-наставник в течение 10 дней должны сдать заместителю заведующего, старшему воспитателю следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАБОТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении, устанавливает условия работы наставника и молодого специалиста в образовательном учреждении, определяет задачи наставничества.

1.2. Наставничество осуществляется в образовательном учреждении в целях повышения профессионального уровня педагогических работников, повышения качества образования.

1.3. Наставничество осуществляется систематическую индивидуальную работу наставника с молодым специалистом на протяжении всего периода подготовки молодого специалиста к самостоятельной работе.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества – повышение профессионального уровня педагогических работников, повышение качества образования.

2.2. Задачи наставничества

— помочь молодому специалисту освоить профессию педагога;

— оказать помощь в профессиональном становлении молодого специалиста, помочь ему приобрести необходимые знания и навыки, необходимые для работы в образовательном учреждении;

— оказать помощь в освоении методики преподавания, помочь освоить необходимые навыки работы с детьми;

— оказать помощь в освоении методики преподавания, помочь освоить необходимые навыки работы с детьми;

3. Организация работы наставничества

3.1. Наставничество осуществляется в образовательном учреждении на протяжении всего периода подготовки молодого специалиста.

3.2. Наставничество осуществляется в образовательном учреждении в целях повышения профессионального уровня педагогических работников, повышения качества образования.

3.3. Наставничество осуществляется в образовательном учреждении в целях повышения профессионального уровня педагогических работников, повышения качества образования.

— молодой специалист профессионально подготовлен к работе;

— достигнуты все поставленные задачи наставничества.