


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
г. Владимира «Детский сад №44»

Принято на Совете педагогов
МБДОУ
от «_ 30 _» августа 2022г.
Протокол _____ 4 _____
г. Владимира

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 44»
Е.Е.Маркова
« 30 » _____ 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О наставничестве молодых педагогических
работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения г. Владимира
«Детский сад № 44»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует порядок организации наставничества над педагогами в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении г.Владимира «Детский сад № 44» (далее — ДОУ).
- 1.2. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом, утверждаются заведующим ДОУ на неопределенный срок. Положение действует до принятия нового.
- 1.3. Наставничество — разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании или имеют педагогический стаж не более 3 лет в занимаемой должности (далее молодой педагог).
- 1.4. Наставничество включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога профессиональных навыков и умений и по приумножению его знаний в области дошкольного воспитания и обучения.

II. Цели и задачи наставничества

- 2.1. Цель наставничества в ДОУ — оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в ДОУ кадрового ядра.
- 2.2. Задачи наставничества в ДОУ:
 - привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности;
 - ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
 - способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.
 - сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании, овладении инновационными технологиями, формами, методами и приемами развития, обучения и воспитания дошкольников; умение практической реализации теоретических знаний.

III. Организационные основы наставничества

- 3.1. Наставничество в ДОУ осуществляется на основании приказа заведующего.
- 3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляют заведующий ДОУ, старший воспитатель.

- 3.3. Заведующий ДООУ или старший воспитатель выбирают педагога- наставника из наиболее подготовленных воспитателей по следующим критериям:
- высокий уровень профессиональной подготовки;
 - развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
 - богатый опыт воспитательной или методической работы;
 - стабильные результаты в работе;
 - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
 - стаж педагогической деятельности не менее 7 лет.
- 3.4. Педагог-наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых педагогов.
- 3.5. Кандидатуры педагогов-наставников рассматриваются на заседании педагогического совета и утверждаются приказом заведующего.
- 3.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета. Назначение утверждает приказ заведующего ДООУ с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога-наставника и молодого педагога. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель после педагогического совета, на котором было принято решение о наставничестве.
- 3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогов
- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании;
 - педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в занимаемой должности;
 - педагогов, переведенных на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.
- 3.8. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего ДООУ в случаях:
- увольнения педагога-наставника;
 - перевода на другую должность молодого педагога или педагога-наставника;
 - привлечения педагога-наставника к дисциплинарной ответственности;
 - психологической несовместимости педагога-наставника и молодого педагога.
- 3.9. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:
- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;

- активное участие молодого педагога в жизни ДОУ, выступления на методических мероприятиях ДОУ, мероприятиях муниципального и областного уровней;
- участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

3.10. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим ДОУ по действующей системе стимулирования и поощрения, вплоть до представления к почетным грамотам и званиям.

IV. Обязанности педагога-наставника

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных актов ДОУ, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.
- 4.2. Изучать:
 - деловые и нравственные качества молодого педагога;
 - отношение молодого педагога к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям (законным представителям);
 - его увлечения, наклонности.
- 4.3. Вводить в должность и проводить необходимое обучение.
- 4.4. Разрабатывать совместно с молодым педагогом индивидуальный план профессионального развития, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий.
- 4.5. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с воспитанниками и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- 4.6. Развивать положительные качества молодого педагога, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.7. Своевременно реагировать на проявление недисциплинированности наставляемого.
- 4.8. Раз в три месяца докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

V. Права педагога-наставника

- 5.1. Подключать с согласия заведующего ДОУ или старшего воспитателя, других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога в устной и письменной форме.

VI. Обязанности молодого педагога

- 6.1. Изучать законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, регламентирующие дошкольное образование и определяющие деятельность педагога, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 6.4. Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним..
- 6.5. Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана
- 6.6. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 6.7. Раз в три месяца отчитываться по своей работе перед педагогом-наставником.

VII. Права молодого педагога

- 7.1. Пользоваться имеющейся в ДОУ нормативной, информационно- аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана.
- 7.2. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию.
- 7.3. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 7.6. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

VIII. Руководство работой педагога-наставника

- 8.1. Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.
- 8.2. Старший воспитатель обязан:
 - представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу, объявить приказ о закреплении педагога-наставника;
 - познакомить педагога-наставника и молодого педагога с организацией наставничества в ДОУ, с необходимой документацией;

- создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его педагога-наставника;
- оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- посещать отдельные мероприятия и образовательную деятельность, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом;
- организовывать обучение педагогов-наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- осуществлять текущий контроль реализации программы наставничества;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ;
- определять меры поощрения педагогов-наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет старший воспитатель.

Ш. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность педагогов-наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы заведующего ДОУ об организации наставничества;
- индивидуальный план работы наставника.

9.2. По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен предоставить старшему воспитателю:

- отчет молодого педагога о проделанной работе;
- индивидуальный план профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Х. Заключительные положения

10.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим МБДОУ «Детский сад № 44».

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на педагогическом совете.