

Российская Федерация
Администрация городского округа «Город Калининград»
Комитет по образованию


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Калининграда
детский сад № 4

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ООС МАДОУ д/с № 4
 Иванова В.Н.

« 20 » 07 20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 4
 Жогова Л. В.

« 20 » 07 20 20 г.



Приказ № 20 от « 20 » 07 2020 г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12. 2012 г. и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество - важная составляющая программы адаптации и профессионального роста молодых педагогов в образовательной организации.

1.3. Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым педагогам в педагогической деятельности.

1.4. Наставничество - это длительный целенаправленный процесс, индивидуализированная форма обучения и воспитания начинающего педагога.

2. Цели и задачи наставничества в образовательной организации

2.1. Цель наставничества – оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- формирование положительного отношения у молодого педагога к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому педагогу с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных склонностей молодого педагога и закреплении его в образовательной организации.

3. Организация наставничества

3.1. Требования к подбору наставника:

- стаж работы в образовательной организации - не менее 3-х лет;
- образование - высшее педагогическое или прошедший переподготовку;
- квалификация - первая или высшая квалификационная категории;

- уровень методической подготовки — имеет самостоятельные педагогические разработки, опыт работы по освоению вариативных программ, участвует в методической работе образовательной организации, округа, города, владеет разнообразными приемами организации внеурочной предметной деятельности обучающихся;

- личные качества - отзывчивость, тактичность, уравновешенность, справедливость, дисциплинированность, выдержка, ответственность, отсутствие дисциплинарных нареканий, пользуется авторитетом в коллективе, среди родителей и обучающихся;

- профессиональная направленность личности наставника - интерес и любовь к детям, увлеченность педагогической работой, психолого-педагогическая зоркость, педагогический оптимизм, педагогическое воображение, способность сохранять эмоциональный тонус, общительность, готовность к педагогическому самообразованию, чувство нового, готовность к творчеству, организаторские способности.

3.2. Порядок закрепления наставника за молодым педагогом

3.2.1. Подбор наставников осуществляется заведующим образовательной организации совместно с заместителями по учебно- воспитательной работе

3.2.2. Закрепление наставников оформляется приказом заведующего образовательной организации.

3.2.3. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

4. Руководство деятельностью наставников

4.1. Деятельностью наставников руководит и контролирует заместитель заведующего.

4.2. Руководители деятельности наставников обязаны:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми педагогами;
- поощрять развитие наставничества в образовательной организации;
- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях кафедры;
- регулярно посещать занятия молодых педагогов;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку молодым педагогам;
- стимулировать молодого педагога к педагогической активности;
- разрабатывать рекомендации по работе с молодыми педагогами;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с молодым педагогом, степень готовности молодого педагога к педагогической деятельности, степень комфортности пребывания молодого педагога в педагогическом коллективе, результативность работы.

5. Функции педагога - наставника.

5.1. Социально-психологическая

5.1.1. создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому педагогу в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

5.1.2. ознакомление его с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни;

5.1.3. оказание помощи молодым специалистам в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;

5.1.4. оптимизация процесса адаптации молодого педагога, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

5.1.5. раскрытие творческого потенциала молодого педагога, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в образовательной организации.

5. 2. Учебно-дидактическая

5.2.1. оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией педагога;

5.2.2. совершенствование умений и навыков педагогического труда молодого педагога;

5.2.3. закрепления интереса к обучающему как к главному объекту педагогической деятельности;

5.2.4. подготовка к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности;

5.2.5. осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:

- формировании молодым педагогом собственной системы работы с обучающимися;
- использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;
- формировании организаторских, управленческих умений у молодого педагога;
- осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;
- взаимодействии со всеми структурными подразделениями образовательной организации;
- содействии в создании для молодого педагога необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

6. Права педагога - наставника

Педагог - наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для успешной деятельности своего подопечного;
- входить в состав аттестационной комиссии при аттестации молодого педагога;
- в случае необходимости обращаться к администрации образовательной организации с целью оказания молодому специалисту помощи в решении спорных трудовых вопросов, связанных с применением Трудового Кодекса РФ;

7. Ответственность педагога-наставника

7.1. В своей деятельности педагог-наставник руководствуется знанием Закона РФ «Об образовании», нормативными документами, Уставом образовательной организации и должностной инструкцией, а также этическими нормами педагогического труда.

7.2. Педагог-наставник ведет необходимую документацию:

- дневник учета личностного роста молодого специалиста;
- план работы с молодым специалистом;

- анализ работы с молодым специалистом.

8. Обязанности молодого педагога

8.1. Кандидатура молодого педагога для закрепления наставника рассматривается на педагогическом совете с указанием срока наставничества и утверждается приказом заведующего образовательной организации.

8.2. В период наставничества молодой педагог обязан:

- изучать ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой культурный и общеобразовательный уровень;

9. Права молодого педагога

Молодой педагог имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию.

10. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами

Работу с молодыми педагогами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
- годовой план работы;
- приказы заведующего образовательной организации об организации наставничества;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- план работы по наставничеству;
- отчеты наставников, молодых педагогов;
- отчет по результативности работы с молодыми педагогами.

11. Контроль

Контроль за полнотой и качеством реализации плана работы по наставничеству осуществляется заместителем заведующего.