

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад компенсирующего вида №22" городского округа Кинешма.
155815, Ивановская область г. Кинешма ул. Анри Барбюса, д. 54-А,
телефон (49331) 2-46-28
адрес эл. почты kindetsad22@yandex.ru*

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом МБДОУ
детский сад №22
(Протокол №1 от 14.08.2023г.)

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом № 115/1- Д
от 18.08.2023г.

Положение о системе наставничества
педагогических работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №22»

Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад компенсирующего вида №22" городского округа Кинешма.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад компенсирующего вида №22" городского округа Кинешма. (далее по тексту – детский сад) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее — Положение).

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор - сотрудник детского сада, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Программа наставничества — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами наставничества являются научность, открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

1.5. Срок действия Положения не ограничен – действует до принятия нового положения.

2. Цель и задачи системы наставничества.

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, в том числе самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических

кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

-ознакомить с приоритетными направлениями и спецификой работы детского сада, педагогическими технологиями и методами, которые реализуются, особенностями контингента воспитанников;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

3. Организация системы наставничества.

3.1. Педагоги-наставники в соответствии с задачами:

-изучают работу, выявляют проблемы и трудности наставляемых.

-проводят анкетирование с целью выявить их личностные качества, профессиональный уровень, интересы;

-организуют обучение педагогов в следующих формах: моделирование и анализ ситуаций, просмотр видеозаписей своих занятий и других педагогов, посещение открытых мероприятий, мастер-классов и их анализ, помощь в конструировании дидактических материалов, беседы, дискуссии, индивидуальные консультации.

3.2. Наставничество организуется по индивидуальному плану наставника.

3.3. Наставники осуществляют свою деятельность на основании приказа заведующего.

3.4. Деятельностью наставников руководят заведующий и куратор (старший воспитатель).

3.5. Заведующий и старший воспитатель выбирают наставников по следующим критериям:

Критерий 1 – наличие знаний и опыта работы, высокий профессионализм.

Критерий 2 – развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

Критерий 3 – способность и готовность делиться профессиональным опытом

Критерий 4 – авторитет в коллективе и влияние – наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения;

Критерий 5 – ответственность и организованность.

3.6. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых.

3.7. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете детского сада.

3.8. Наставник и наставляемый назначаются при обоюдном согласии, по рекомендации педсовета, и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее 1 года).

3.9. За работу наставникам предусмотрено вознаграждение: материальное (стимулирующие выплаты, премии); нематериальные (участие в конкурсе на лучшего наставника; публичное признание заслуг наставника; награждение почетными грамотами и благодарностями разного уровня).

4. Права и обязанности наставника.

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников, готовых транслировать свой опыт работы;

- обращаться с ходатайством к куратору и руководителю образовательной организации

с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.
- оценивать результаты работы наставляемых;
- представлять к поощрению наставляемых за высокие результаты работы;
- выявлять успешный опыт работы среди наставляемых, предлагать транслировать его на разном уровне;
- организовывать открытые мероприятия наставляемых.

4.2. Обязанности наставника:

- Изучать деятельность наставляемых, выявлять существующие проблемы, ранжировать их по степени значимости для обеспечения качественного образовательного процесса;
- обеспечивать им методическую, информационную и другие виды помощи, обучать в различных формах;
- диагностировать и контролировать наставляемых, коллегиально обсуждать их работу;
- соблюдать педагогическую этику.
- наставник несет ответственность: за качество обучающих мероприятий, этическое взаимодействие с наставляемыми.

5. Права и обязанности наставляемого.

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении программы наставничества и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов;
- обращаться к наставнику за помощью по. вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- учиться у педагога-наставника передовым инновационным методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним.
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.

6. Завершение программы наставничества.

6.1. Завершение программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае неисполнения (ненадлежащего исполнения) программы наставничества в силу обстоятельств, не зависящих от наставника и/или наставляемого).

6.2. Настоящее положение вступает в действие с момента утверждения педагогическим советом и издания соответствующего приказа заведующего детским садом. После издается приказ о закреплении наставников к наставляемым.