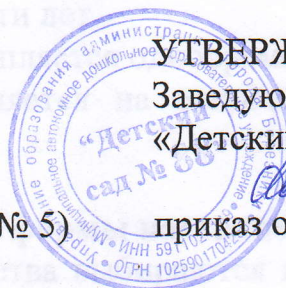


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 88»
МО «Город Березники»
(МАДОУ «Детский сад № 88»)

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом

МАДОУ «Детский сад № 88»
(протокол от 30 августа 2021г. № 5)



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 88»

Завьялова Т.В.

приказ от 02.09.2021г. № 107-ос

**Положение
о наставничестве**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в МАДОУ «Детский сад № 88» (далее – ДОО), права и обязанности наставников и стажеров.

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма практического обучения вновь поступивших работников на основе корпоративной системы повышения квалификации.

Наставник – квалифицированный работник, принимающий на себя функции по обучению вновь поступивших или менее опытных работников.

Стажер – вновь поступивший работник, прикрепляемый к наставнику.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества: успешная профессиональная адаптация вновь поступивших работников в трудовом коллективе.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

-оказывать методическую помощь стажеру в развитии профессиональных компетенций посредством ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного профессионального опыта;

-содействовать приобщению стажеров к корпоративной культуре;

-развитие у стажеров профессионально значимых деловых и личностных качеств;

-способствовать снижению текучести кадров среди вновь поступающих работников.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество вводится на основании приказа заведующего.

3.2. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессионального мастерства;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж работы в ДОО не менее пяти лет.

3.3. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух стажеров.

3.4. Наставничество осуществляется на основе дорожной карты работы с молодыми педагогами в ДОО.

4. Виды и формы наставничества

4.1. Виды и формы наставничества выбираются в зависимости от имеющихся профессиональных затруднений, образовательного запроса стажера и имеющихся кадровых ресурсов ДОО. Возможно комплексное сочетание различных видов и форм.

4.2. *Дистанционное* наставничество организуется с использованием мобильных приложений, онлайн-платформ и ресурсов. Обеспечивает профессиональное взаимодействие на основе мультикоммуникационного подхода, способствует расширению круга профессиональных связей.

4.3. *Групповое* наставничество объединяет одного наставника и нескольких стажеров (от двух и более человек) либо нескольких наставников и стажеров.

4.4. *Реверсивное* наставничество предполагает, что стажер может стать наставником опытного работника в сфере применения мобильных технологий и онлайн-сервисов, а опытный педагог становится наставником в вопросах методики организации образовательного процесса.

4.5. *Парное* наставничество (один на один) организует взаимодействие между наставником и стажером на определенное время (от одного года и более).

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник имеет право:

- требовать от стажера выполнения практических заданий по вопросам, связанным с образовательной деятельностью;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой и профессиональной карьерой стажера;
- вносить предложения о поощрении стажера, применении мер дисциплинарного воздействия.

5.2. Наставник обязан:

- познакомить стажера с основами корпоративной культуры, информировать о целях, задачах и результатах текущей деятельности ДОО;
- изучать профессиональные и нравственные качества стажера, его отношение к работе, коллективу, увлечения, интересы;
- своевременно разрабатывать и корректировать индивидуальный план профессионального развития прикрепленного стажера (Приложение 1);

-оказывать стажеру индивидуальную помощь практическими приемами и способами, анализировать его профессиональные достижения и затруднения;
-содействовать развитию культурного и профессионального кругозора стажера, освоению современных технологий и технических средств;
-своевременно представлять промежуточные и итоговые отчетные документы (Приложения 2,3).

5.3. Ответственность наставника:

-наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность реализации индивидуального плана профессионального роста стажера.

6. Права и обязанности стажера

6.1. Стажер имеет право участвовать в разработке индивидуального плана профессионального роста и вносить предложения по коррекции, участвовать в обсуждении результатов.

6.2. Стажер обязан своевременно и качественно выполнять мероприятия индивидуального плана профессионального роста.

7. Анализ работы стажера

7.1. Предварительный анализ работы стажера осуществляется по истечении третьего месяца его работы в ДОО на совещании при заведующем, где рассматриваются следующие вопросы:

-анализ процесса адаптации работника в организации;
-выполнение на данный период индивидуального плана профессионального развития стажера;
-обозначение достижений и затруднений стажера, в паре «наставник-стажер»;
-необходимая помощь наставнику и стажеру.

7.2. Наставник по результатам предварительного анализа корректирует индивидуальный план профессионального развития стажера, дополнительно принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации.

7.3. Контроль педагогической деятельности стажера осуществляется на основе годового плана контрольных мероприятий ДОО. Если по итогам контрольных мероприятий выявляются профессиональные дефициты, то наставник с участием стажера разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на преодоление выявленных дефицитов.

7.4. Промежуточные результаты реализации индивидуального плана профессионального развития стажера анализируются в конце учебного года на основе анкетирования наставника и стажера. По итогам анкетирования при необходимости наставником и стажером проводится коррекция индивидуального плана.

7.5. По итогам завершения индивидуальной программы профессионального развития стажера наставник представляет письменный отчет на основе показателей оценки профессионального развития молодого педагога (Приложение 4).

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 88»
МО «Город Березники»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого педагога**

_____ (Ф.И.О.)

в должности _____

Наставник _____

(Ф.И.О.)

Цель: создание условий для успешной адаптации молодого педагога в педагогической деятельности.

Задачи:

1. обеспечить психолого-педагогическое, научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в условиях реализации ФГОС ДО;
2. способствовать развитию профессионально значимых деловых и личностных качеств;
3. оказывать адресную методическую помощь;
4. вовлекать в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО.

<i>месяц</i>	<i>направление работы</i>	<i>мероприятия</i>	<i>ответственные</i>
<i>учебный год</i>			
<i>учебный год</i>			
<i>учебный год</i>			

**Анкета педагога-наставника
«Анализ промежуточных результатов работы с молодым педагогом»**

Уважаемая _____!

Это анкетирование проводится с целью улучшения процесса адаптации молодого педагога в нашем детском саду. Пожалуйста, ответьте максимально объективно, как строится Ваше взаимодействие, как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков, по-вашему, на данный момент уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
-помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
-освоение практических навыков работы;	
-изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
-освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов;	
-самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие	

вопросы, в том числе в электронном виде и по телефону	
-личные консультации по мере возникновения необходимости;	
-поэтапный совместный разбор практических заданий;	
-демонстрация персонального опыта работы с совместным анализом	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Итак, задание: Определите уровень прикрепленного стержня по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;
 2 – средний уровень развития навыка;
 1 – развитые навыки на протяжении 1 года.

Подсчет баллов: поставьте галочку в ячейке с набранной суммой баллов. Значит, уровень развития навыка.

Для сравнения: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Баллы выложите в таблицу по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце статьи.

№	Профессиональные умения	Оценка		
		1	2	3
1	Определяет цели своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе освоения содержания образовательных программ ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личностных качеств ребенка по периодам образовательного процесса в соответствии с планируемым результатом			
3	Умеет отбирать содержание детской деятельности по каждой образовательной области ФГОС ДО			
4	Умеет собирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду в соответствии с возрастными и индивидуальными детьми			
5	Умеет поддерживать образовательную деятельность с учетом принципа свободы выбора детей			

Благодарим за участие!

Диагностическая карта оценки умений молодого педагога

Стажер: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки прикрепленного стажера по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические умения	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе освоения содержания образовательных программ ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личностных качеств ребенка по периодам образовательного процесса в соответствии с планируемыми результатами			
3	Умеет отбирать содержание детской деятельности по каждой образовательной области ФГОС ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду в соответствии с возрастом и интересами детей			
5	Умеет планировать образовательную деятельность с учетом принципа свободы выбора детей			

<i>Организаторские и коммуникативные умения</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению задач годового плана ДОО			
2	Умеет устанавливать профессиональные связи в педагогическом коллективе			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе освоения образовательных программ			
4	Умеет организовать деятельность детского коллектива, мотивировать детей общаться с взрослыми и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения планируемых результатов реализуемых образовательных программ			
6	Умеет развивать эмоциональный интеллект детей и воспитывающих взрослых			
7	Развивает свой эмоциональный интеллект			
<i>Аналитические умения</i>				
1	Умеет анализировать свою профессиональную деятельность			
2	Умеет анализировать достижение детьми планируемых результатов			
3	Умеет определять уровень актуального и ближайшего развития ребенка			
4	Умеет перестраивать свою профессиональную деятельность в соответствии с новыми условиями			

Вывод: _____

обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять должностные обязанности воспитателя. Ее профессиональные умения по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____
необходимо продолжать развивать профессиональные умения:

1. Изучение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Изучение современных образовательных программ, методов, технологий обучения и воспитания.
4. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
5. Эффективная система планирования образовательной деятельности индивидуальную сопровождения воспитанника.
6. Создание благоприятной развивающей предметно-пространственной среды информационно-образовательной среды.
7. Обеспечение эмоционального благополучия, психологического комфорта в детском коллективе.
8. Развитие воспитанника.
9. Профессиональные достижения.
10. Эмпатия, ответственность, коммуникабельность.

**Показатели оценки
профессионального развития молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Реализация современных образовательных программ, методик, технологий обучения и воспитания.
4. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
5. Эффективная система планирования образовательной деятельности, индивидуального сопровождения воспитанника.
6. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
7. Обеспечение эмоционального благополучия, психологического комфорта в детском коллективе.
8. Достижения воспитанников.
9. Профессиональные достижения.
10. Эмпатия, ответственность, коммуникабельность.