

ПРИНЯТО
Протоколом педагогического совета
МАДОУ «Детский сад № 201» г.
Чебоксары
от 29.08.2022 № 5

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МАДОУ
«Детский сад № 201» г. Чебоксары
О- 163 от «29 » августа 2022 г.

**Положение
о Школе молодого педагога
(наставничества)
в МАДОУ «Детский сад № 201» г. Чебоксары**

1.Общее положение

1.1.Настоящее Положение регламентирует деятельность Школы молодого педагога и системы наставничества педагогических работников, которая создаётся в ДОУ при наличии в образовательном учреждении молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы до 3 лет.

1.2. Школа молодого педагога – элемент методического пространства детского сада, объединяющего начинающих педагогов.

1.3. Школой молодого педагога руководит старший воспитатель или педагог с высшим профессиональным образованием, высшей квалификационной категорией и стажем педагогической деятельности не менее 5 лет.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

-*Начинающий педагог*- педагог со стажем работы менее 3 лет, молодой специалист.

-*Педагог-наставник* - опытный педагог, имеющий высшую или первую квалификационную категорию, пользующийся авторитетом в коллективе, обладающий высокими профессиональными компетенциями.

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

- *Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы,

- *Индивидуальный план наставничества* – это краткосрочный план (на один год), описание форм и видов наставничества, и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Формы наставничества

В дошкольной образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель дошкольной образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

2. Цель

Создание условий для эффективного развития профессиональной компетентности молодого педагога, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

3. Задачи

3.1. Содействовать созданию в дошкольной образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов.

3.2. Расширять знания, умения и навыки в организации молодых и начинающих педагогов в педагогической деятельности: самообразование, обобщение и внедрение передового опыта, создание методической продукции, аналитической деятельности и т.д.

3.3. Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих воспитателей и содействовать их разрешению.

3.4. Пропагандировать педагогическое мастерство опытных воспитателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики.

3.5. Формировать представление о статусе педагога и системе его работы в условиях инновационного развития в ДООУ

4. Содержание деятельности

4.1. Разработка плана работы «Школы молодого педагога» на год, индивидуальных планов наставничества.

4.2. Разработка методических рекомендаций, памяток начинающим педагогам и педагогам-наставникам.

4.3. Проведение мероприятий согласно тематического плана программы «Школы молодого педагога».

На занятиях Школы молодого педагога оказывается теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса:

4.3.1. работа с документацией детского сада;

4.3.2. современные подходы к образовательному процессу дошкольного учреждения;

4.3.3. культура анализа и самоанализа образовательной деятельности;

4.3.4. создание воспитательной системы детского сада;

4.4. Выработка критериев результативности работы данного структурного подразделения.

4.5. Руководитель Школы молодого педагога организует посещения занятий и режимных моментов начинающих педагогов к опытным воспитателям.

5. Организация работы

5.1. «Школа молодого педагога» представляет собой постоянно действующую форму повышения методической грамотности молодого педагога.

5.2. Основные направления работы:

-профилактическая работа;

-организация профессиональной коммуникации;

-мотивация самообразования;

-повышение квалификации начинающих педагогов;

-воспитательная работа в группе;

-психологическое сопровождение деятельности начинающих педагогов.

5.3. За каждым начинающим воспитателем закрепляется приказом наставник. Работа Школы проводится по плану поддержки наставником молодого педагога, утвержденной заведующим ДОУ.

5.4. Формы работы:

- беседы;

- лекции;

- индивидуальные и групповые консультации с методистом;

- знакомство с новинками методической литературы;

- дискуссии;

- семинары- практикумы;

- психологические тренинги;

- обмен опытом;

-участие в методических семинарах, конференциях, конкурсах;

- взаимопосещения занятий;

- дистанционные формы работы.

5.5. Обратная связь осуществляется с помощью анкетирования слушателей «Школы молодого педагога».

5.6. В течение учебного года один раз в 2 месяца проводятся занятия (заседания) «Школы молодого педагога» в соответствии с планом.

5.7. Работа наставников оценивается и поощряется по результатам их деятельности в конце каждого квартала.

6. Структура школы

6.1. Руководство работой Школы молодого педагога осуществляет ответственное лицо.

6.2. Занятия в Школе проводят: старший воспитатель, опытные специалисты и воспитатели с первой и высшей категорией.

6.3. Членами «Школы молодого педагога» являются начинающие специалисты со стажем менее 3-х лет и их педагоги-наставники.

7. Права и обязанности педагогов-наставников

7.1. Права :

- оказывать помощь в разработке рабочих учебных программ и календарно-тематических планов преподаваемых дисциплин.

- оказывать помощь в подготовке к практическим занятиям.

- посещать занятия молодого педагога и анализировать их проведение.

- помогать в организации самообразования молодого педагога.

- оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

7.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами дошкольной образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- составлять индивидуальный план наставника и оказывать помощь в его выполнении;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать участию в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

7.3. Права наставляемого

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

7.4. Обязанности наставляемого:

- реализовывать мероприятия индивидуального плана наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей

8. Делопроизводство Школы молодого педагога

- план работы на год;
- план работы каждого наставника;
- план самообразования молодого педагога;
- протоколы заседаний

9. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем дошкольной образовательной организации и действует бессрочно.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами.