

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №5»
624015, с. Щелкун, ул. Строителей, 12 Сысертского района,
Свердловской области
сайт: <https://5set.tvoysadik.ru/>
E-mail: mdou_5banuch@mail.ru
Телефон: 8(34374)6-95-38

Принят:
Педагогическим советом
Муниципального автономного
Дошкольного образовательного
Учреждения «Детский сад №5»
От 28.05.21, Протокол № 4



Утвержден:
Заведующий МАДОУ «Детский сад №5»
М.П. Череватая
Приказ № 31-001 от 28.05.2021

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МАДОУ «Детский сад №5»

2021г.

Содержание

| | |
|--|----|
| Введение..... | 3 |
| Пояснительная записка..... | 5 |
| Содержание программы..... | 7 |
| Перспективное планирование воспитателя - наставника..... | 9 |
| Список литературы..... | 12 |
| Приложение «Положение о наставничестве»..... | 13 |

Введение

В соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование впервые стало самостоятельным уровнем общего образования. В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Зачастую, для работы с детьми 3-7 лет приходят специалисты:

- Имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.
- Не имеющие педагогического образования и опыта работы.

Главное для этих категорий специалистов, что они мамы детей дошкольного возраста, испытывающие необходимость в предоставлении своим малышам возможности общения и развития в кругу сверстников и получении образования. Отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе, подрастающие дети, вызывает желание педагогов сменить род деятельности. Все эти факторы способствуют не стабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях.

Текущее кадровое, нехватка педагогов-дошкольников актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы дошкольного блока используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;

- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Пояснительная записка

В современных условиях модернизации системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У молодого педагога могут появляться сомнения в собственной профессиональной и в личностной несостоятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А также педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей [ФГОС п. 3.2.5].

В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. К каждому молодому специалисту прикреплен наставник из числа опытных педагогов.

Цель программы: оказание методической помощи молодым специалистам, создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
- Совместно планировать работу с молодым педагогом.

Содержание программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа: **1-й этап** – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно - оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Среди основных проблем, возникающих в процессе педагогической деятельности молодых специалистов МАДОУ №5, была выявлена несформированность умений:

- устанавливать и удерживать контакт в системе «педагог – ребёнок», «педагог – родитель», «педагог – коллектив»;
- справляться большим количеством дел одновременно;
- управлять конфликтными ситуациями;
- вовремя заметить и оказать помощь и поддержку ребёнку.

Исходя из этого, работа с молодыми педагогами строится с учетом основных аспектов.

1. *Молодой специалист – ребенок и его родитель:* формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

2. *Молодой специалист – коллега:* оказание поддержки со стороны коллег.

Для конструктивного взаимодействия наставника и начинающего педагога необходимо сочетание не только поучений и демонстрации, но и применение наиболее эффективных форм, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство. В МАДОУ №5 запланирована организация деловых и ролевых игр, работа в малых группах, анализ проблемных ситуаций. Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Однако есть ограниченные помехи и риски. Следует помнить, что организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как

- дополнительная нагрузка на сотрудников,

- эмоциональное выгорание педагогов – стажистов,
- увольнение молодых специалистов по разным субъективным причинам.

Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (тематического плана) психологического сопровождения педагогического коллектива, что также является неотъемлемым условием эффективного внедрения ФГОС ДО.

Тематический план
воспитателя-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога

| Месяц | Содержание работы | Формы и методы работы |
|--------------|--|--|
| Сентябрь | Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. | Изучение документов: Закона об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Устав ДОУ; Типовое положение о ДОУ. |
| | Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями) | Просмотр молодым специалистом режимных моментов. Методические рекомендации. |
| | Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду. | Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы |
| | Мониторинг детского развития. | Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. |
| | Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации. |
| Октябрь | Организация и проведение приёма пищи в группе | Консультации. Подбор литературы. |
| | Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания | Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке. |
| | Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания). | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, методические рекомендации. |
| | Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр. | Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации. |
| | Изучение нормативных документов, ФГОС | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Корректировка Основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования» |
| Ноябрь | Составление конспектов НОД | Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). |
| | Методика проведения праздников в детском саду. | Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение. |
| | Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья | Методические рекомендации по организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы. |
| | Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в | Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и |

| | | |
|---------|---|--|
| | младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста. | результативности. |
| | Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения. | Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника. |
| Декабрь | Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника. | Методические рекомендации. |
| | Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей | Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями. |
| | Инструкции, используемые в работе воспитателя. | Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения. |
| | Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду. | Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новогоднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение. |
| Январь | Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом. | Анализ работы. |
| | Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста | Помощь и контроль в заполнении текущей документации |
| | Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (музыкальным руководителем, инструктором по физической культуре) в процессе образовательной деятельности | Методические рекомендации, совместное обсуждение. |
| | Индивидуальное сопровождение ребенка. | Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования. |
| | Знакомство со здоровыми сберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур. | Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур. |
| | Повышение профессионального мастерства | Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету. |
| | | |
| Февраль | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОО | Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях. |
| | Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (учителем – логопедом, педагогом – психологом) в процессе образовательной деятельности | Методические рекомендации |
| | Речевое развитие детей | Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры). |
| | Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. | Организовать праздник ко Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь |

| | | |
|--------|--|---|
| | | в проведении. |
| | Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика) | Методические рекомендации |
| Март | Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. | Консультация, советы по целесообразности их использования. |
| | Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы | Анализ работы |
| | Проектная деятельность дошкольников. | Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении. |
| | Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания) | Методические рекомендации |
| Апрель | Информирование родителей о жизни детей в детском саду. | Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления. |
| | Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми. | Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом. |
| | Оформление и ведение документации в группе. | Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы. |
| | Виды прогулок. Организация прогулки. | Методические рекомендации, совместное обсуждение. |
| Май | День открытых дверей | Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач. |
| | Открытый просмотр проведения молодым специалистом прогулки с детьми старшей группы | Анализ работы. |
| | Подготовка к летней - оздоровительной компании. | Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка. |
| | Подведение итогов, анализ работы. | Анализ проделанной работы, пожелания на будущее. |

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»,
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»,
3. «Инновационные процессы в современном дошкольном образовании» Л.П. Пяткова, О. А. Стальбовская, С. В. Ушакова, 2013
4. «Воспитание звуковой культуры речи у дошкольников» А. Максаков, 2006 г.
5. «Занятия по развитию речи в первой младшей группе детского сада» В.В. Гербова, А.И. Максаков, 1986
6. «Ступени общения от года до семи лет» Л.Н. Галигузова, Е.О. Смирнова, 1992
7. «Контроль физического состояния детей дошкольного возраста» Т.А. Тарасова, 2005 г.
8. «Здоровый малыш. Программа оздоровления детей в ДОУ» Под ред. З.И. Бересневой, 2004 г
9. «Организация деятельности детей на прогулке» Т. Г. Кобзева, 2013г.
10. «Детский сад: будни и праздники» сост. Т.Н. Доронова, Н.А. Рыжова, 2006 г.
11. «Развитие ребенка в конструктивной деятельности» Н.В. Шайдурова, 2008 г.
12. «Три сигнала светофора» Т.Ф. Саулина, 2009 г.
13. «Как обеспечить безопасность дошкольников», К.Ю. Белая, В.Н. Зимонина и др., 2006 г.
14. «Освоение образовательной области «Труд» Е.А. Баландина, И. Г. Истомина, Е. В. Загорская. 2014
15. «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Михайленко, Н. Короткова, 2009 г.

Приложение

Положение «О наставничестве» МАДОУ «Детский сад №5»

1. Общие положения.

1.1. Дошкольное наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

1.2. Наставничество в МАДОУ «Детский сад №5» предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

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

1.4. Действие настоящего положения распространяется на педагогов и специалистов учреждения.

1.5. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Цель наставничества в МАДОУ №5 – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в МАДОУ №5 кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в МАДОУ №5 :

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;

- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МАДОУ №5;

- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам: в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;

- проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;

- формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

- формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;

- формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество в МАДОУ №5 организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по воспитательной работе (далее по тексту заместитель заведующего) и руководитель МАДОУ №5.

3.3. Руководитель МАДОУ №5 выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет, богатый жизненный опыт.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более трёх подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях экспертной группы, согласовываются с заведующим МАДОУ №5 и утверждаются на педагогическом совете МАДОУ №5.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического Совета, приказом заведующего МАДОУ №5 с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников МАДОУ №5:

- воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в МАДОУ №5;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- воспитателей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

3.9. Замена наставника производится приказом заведующей МАДОУ №5 в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.11. Для мотивации к работе наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда в соответствии с Положением.

За успешную работу наставник отмечается заведующим МАДОУ №5 по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

3.12. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

4. Содержание наставничества.

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу МАДОУ №5, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в МАДОУ №5, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.10. Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

5. Права наставника.

5.1. Подключать с согласия заведующего МАДОУ №5 (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы МАДОУ №5 и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.3. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и заместителем заведующего.

7. Права молодого специалиста.

7.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

7.6. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по МАДОУ №5 .

8.2. Заместитель заведующего МАДОУ №5 обязан:

- представить назначенного молодого специалиста воспитателям МАДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ;

- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заместитель заведующего, заведующий МАДОУ №5.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ заведующего МАДОУ №5 об организации наставничества;
- годовые планы работы МАДОУ №5;
- протоколы заседаний Педагогического Совета, группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575785

Владелец Череватая Марина Павловна

Действителен с 04.06.2021 по 04.06.2022