

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для МБДОУ «Детский сад № 36» (далее по тексту ДОО) в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в РФ» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в ДОО или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

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

1.5. Действие настоящего положения распространяется на педагогов учреждения.

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

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

2. Цели и задачи движения наставничества

2.1. Цель наставничества в ДОО: оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении; формирование в ДОО кадрового ядра; формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

2.2. Задачи наставничества: привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОО; ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; 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;

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

в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, привитам поведения в ДДУ.

3. Содержание наставничества.

3.1. Педагог-наставник:

- создает благоприятные условия 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 основной общеобразовательной программы дошкольного образования ДДУ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

- знакомит в процессе общения с теоретическими основами и

- восстановленными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

3.2. Педагогический совет:

- оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи и взаимопомощи;
- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения детей;

- формирует локально-моделирующей уровень (формулирование педагогической цели, умение решать проблемные задачи и предвидеть результаты) и системно-моделирующей уровень (владение стратегией формирования системной знаний и умений по всем направлениям детского развития -

умственного, нравственного, эстетического и т.д.) деятельности педагогов.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДДУ.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

4.3. Заведующий ДОО выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

4.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОО.

4.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого или начинающего специалиста, за которым он будет закреплен.

4.7. Замена наставника производится приказом заведующего ДОО в случаях:

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

4.8. Показателями оценки эффективности работы наставника являются выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОО целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4.9. За успешную работу наставник отмечается заведующим ДОО по действующей системе поощрения.

5. Обязанности наставника

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОО по занимаемой должности.

5.2. Изучать деловые и нравственные качества молодого или начинающего специалиста; отношение молодого или начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОО, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досуговых занятий.

5.3. Вводить в должность.

5.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.

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

5.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами

качественного ~~исследования~~ **испытания**, выявлять и совместно устранять

5.7. Развивать ~~индивидуальные~~ качества молодого или начинающего

специалиста, в т.ч. ~~испытания~~ **присмотром**, корректировать его поведение в ДДУ,

привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать

расширению **общественно-культурного** и профессионального кругозора.

5.8. Участвовать в **обсуждении** вопросов, связанных с педагогической и

общественной **деятельностью** молодого или начинающего специалиста,

вносить **предложения** о его поощрении или применении мер воспитательного

и дисциплинарного воздействия.

5.9. **Позволять** итоги профессиональной адаптации молодого или

начинающего специалиста, составляя отчет по результатам адаптации с

заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей

работе молодого специалиста.

6. Права наставника

6.1. Подключать с согласия заведующего ДДУ старшего воспитателя ДДУ

или других сотрудников для дополнительного обучения молодого или

начинающего специалиста.

6.2. Требовать рабочие отчеты у молодого или начинающего специалиста как

в устной, так и в письменной форме.

7. Обязанности молодого специалиста

7.1. Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие

его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДДУ и

функциональные обязанности по занимаемой должности.

7.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

7.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства,

овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

7.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно

строить свои взаимоотношения с ним.

7.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

7.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

8. Права молодого специалиста

8.1. Вносить на рассмотрение администрации ДДУ предложения по

совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку

его работы, давать по ним объяснения.

8.4. Посещать **внешние организации** по вопросам, связанным с

педагогической **деятельностью**.

дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста.

оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по работе; план работы по наставничеству профессионального становления с датой старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе. По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен представить по наставничеству.

методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества; наставничества; планы работы по наставничеству; протоколы заседаний наставничества. Положение; приказ заведующего ДОО об организации наставничества, регламенты, регламентирующие деятельность наставников, относятся:

9. Документы, регламентирующие наставничество

- 8.5. План работы наставничества на учебный год.
- 8.6. Задача наставника и/или через представителя, в т. ч. в форме дисциплинарного или служебного расследования, в т. ч. в форме нарушения норм профессиональной этики.
- 8.7. Протокол конференции дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.