

**ПРИНЯТО**  
педагогическим советом  
МБДОУ комбинированного вида  
«Детский сад «Родничок» г. Сусумана»  
(наименование дошкольного образовательного учреждения)

Протокол № 1 от «02» сентября 2021 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
Заведующим МБДОУ комбинированного  
вида  
«Детский сад «Родничок» г. Сусумана»  
\_\_\_\_\_/М.Ю. Лебедева  
подпись расшифровка подписи  
Приказ № 130/2 от «02» сентября 2021 г.

## **Положение о наставничестве МБДОУ комбинированного вида «детский сад «Родничок» г. Сусумана»**

### **I. Общие положения**

1.1. Наставничество в образовательной организации - одна из эффективных форм индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа работы в образовательной организации, или имеющими педагогический стаж работы не более 3-х лет.

1.2. Наставничество в МБДОУ комбинированного вида «детский сад «Родничок» г. Сусумана» (далее ДОУ) предусматривает систематическую индивидуальную работу педагога-наставника (со стажем педагогической деятельности не менее семи лет) по развитию у молодого педагога необходимых квалификационных требований.

### **II. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества: создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства, а также формирование в ДОУ высококвалифицированного кадрового потенциала.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в детском саду;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре;
- оказать методическую помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями, а также целями и задачами реализуемой в ДОУ основной образовательной программы;
- сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании, овладении инновационными технологиями, формами, методами и приемами развития, обучения и воспитания дошкольников; умение практической реализации теоретических знаний.

### III. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в ДОУ осуществляется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляет заместитель заведующего по ВМР.

3.3. Заместитель заведующего по ВМР выбирает педагога-наставника по ряду критериев:

- педагогический стаж не менее семи лет;
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- стабильные высокие профессиональные результаты;
- богатый опыт воспитательной и методической работы;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом.

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

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Педагогического совета и утверждаются приказом заведующего.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогов детского сада:

- педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ;
- педагогами, имеющими стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- педагогами, переведенными на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

3.8. Кандидатура молодого педагога для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании Педагогического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом заведующего.

3.9. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

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

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества.

3.11. За успешную работу наставник отмечается заведующим по действующей системе поощрения.

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

#### **IV. Обязанности наставника**

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

4.2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого педагога; отношение молодого педагога к проведению занятий, коллективу, воспитанникам и их родителям; его интересы, увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом занятий, культурно-досуговых мероприятий.

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

4.6. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого педагога, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение, 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 педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Иметь план работы наставника и периодически докладывать заместителю заведующего по ВМР о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

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

#### **V. Права наставника**

5.1. Подключать с согласия заведующего и заместителя заведующего по ВМР, других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.

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

## **VI. Обязанности молодого педагога**

- 6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 6.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы.
- 6.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 6.6. Один раз в квартал отчитываться о проделанной работе перед наставником и заместителем заведующего по ВМР.

## **VII. Права молодого педагога**

- 7.1. Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 7.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 7.3. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 7.4. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 7.5. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
- 7.6. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **VIII. Руководство работой наставника**

- 8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по ВМР.
- 8.2. Заместитель заведующего по ВМР обязан:
  - представить назначенного молодого специалиста педагогам ДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
  - создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его наставника;
  - осуществлять систематический контроль работы наставника;
  - посетить отдельные занятия и культурно-досуговые мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом;
  - организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в дошкольной образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

## **IX. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
- планы работы наставников;
- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

9.2. По окончании срока наставничества молодой педагог в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего по ВМР следующие документы:

- отчет молодого педагога о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **Календарно-тематическое планирование работы наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами**

### **Педагоги со стажем работы до 1 года**

#### **Этап - теоретический (адаптационный)**

**Цель:** оказание практической помощи молодым и вновь прибывшим педагогам в их адаптации к условиям дошкольной образовательной организации, в вопросах совершенствования теоретических знаний.

**Задачи:**

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого педагога;
- 2) сформировать навыки самоорганизации;
- 3) выявить у начинающих педагогов затруднения в организации образовательного процесса и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой педагог со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области календарно-тематического планирования, анализа и самоанализа занятия.

**Формы работы:** индивидуальные консультации; посещение занятий наставника.

**Краткий обзор рассматриваемых вопросов:** составление индивидуального плана саморазвития молодого педагога; изучение ФГОС ДО, должностной инструкции, годового плана работы ДОУ, рабочей программы; помощь в оформлении рабочей документации, взаимопосещение занятий молодого педагога и его наставника.

### **Педагоги со стажем работы до 2 лет**

#### **Этап - теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:** формирование потребности у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических умений и навыков.

**Задачи:**

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого педагога посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Прогнозируемый результат:** молодой педагог, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

**Формы работы:** индивидуальные (коллективные) консультации; посещение занятий; открытие занятия.

**Краткий обзор рассматриваемых вопросов:** проведение открытого занятия молодым педагогом, организация проектной деятельности, организация развивающей предметно-пространственной среды, знакомство с мониторингом достижений воспитанников по основным образовательным областям, выступления-презентации в рамках методических мероприятий детского сада.

## **Педагоги со стажем работы до 3 лет**

### **Этап - контрольно-оценочный**

**Цель:** создание условий для формирования у молодого педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала.

#### **Задачи:**

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

**Прогнозируемый результат:** молодой педагог, умеющий планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование, инновационные и нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

**Формы работы:** индивидуальные (групповые) консультации; посещение занятий; мастер-классы; открытые занятия; выступления на семинарах и педагогических советах, методических объединениях.

**Краткий обзор рассматриваемых вопросов:** микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения», цифровые образовательные ресурсы на службе у молодого педагога как инструмент развития педагогического мастерства, научно-исследовательская деятельность молодых педагогов, их участие в профессиональных педагогических конкурсах как средство развития педагогического мастерства.