Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 12» п. Романовка.

СОГЛАСОВАНО
На заседании Совета педагогов
Протокол № 1 от 29.08.2016 г.

УТВЕРЖДЕНО
Распоряжением заведующего
От 08.09.2016 г. № 197

Пронумеровано, прошито и скреплено

Положение о наставничестве.

Положение о наставничестве
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 12»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 12» , в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогов

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ 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 ДОУ:

Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении;

формирование в ДОУ кадрового ядра;

формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

2.2. Задачи наставничества:

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

- 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;
- 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 решении;
-формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

3. Содержание наставничества.

3.1. 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.

3.2.Педагогический совет:

- оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;
- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения детей;
- формирует локально-моделирующий уровень (формулирование педагогической цели, умение решать проблемные задачи и предвидеть результат) и системно-моделирующий уровень (владение стратегией формирования системы знаний и умений по всем направлениям детского развития - умственного, нравственного, эстетического и т.д.) деятельности педагогов;
- оценивает деятельность начинающих педагогов наставников как показатель оценки деятельности учреждения.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в ДОУ организуется на основании приказа заведующего ДОУ. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по воспитательно-методической работе.

4.3. Заведующий ДОУ 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 утверждаются заведующим ДОУ.
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 ДОУ 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 является выполнение молодым или начинающими педагогами ДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.
4.9. За успешную работу наставник отмечается заведующим ДОУ по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

5. Обязанности наставника

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОУ по занимаемой должности.
5.2. Изучать:
• деловые и нравственные качества молодого или начинающего специалиста;
• отношение молодого или начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям;
• его увлечения, наклонности, круг досугового общения.
5.3. Вводить в должность.
5.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.
5.5. Разрабатывать 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 проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
5.7. Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в т. ч.

личным примером, корректировать его поведение в ДОУ,
привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного 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. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6. Права наставника

6.1. Подключать с согласия заведующего ДОУ и заместителя заведующего по воспитательно-методической работе ДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ 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.
8.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
8.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
8.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением

случаев, предусмотренных законом.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* настоящее Положение;
* приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
* планы работы по наставничеству;
* протоколы заседаний педагогического совета , на которых рассматривались вопросы наставничества;
* методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9.2. По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего по воспитательно-методической работе следующие документы:

* отчет о проделанной работе;
* план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста.