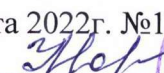


ПРИНЯТО
педагогическим советом
протокол от «30» августа 2022г. №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом МКДОУ «Черемисиновский
детский сад комбинированного вида
«Солнышко»
от «30» августа 2022г. №127
заведующий  И.Г. Морозова



**Положение о наставничестве
в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении
«Черемисиновский детский сад комбинированного вида «Солнышко»
Черемисиновского района Курской области**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее Положение) устанавливает систему наставничества в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Черемисиновский детский сад комбинированного вида «Солнышко» Черемисиновского района Курской области (далее – Учреждение) и регламентирует деятельность педагогов.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (приказ № 1155 от 17.10.2013 г.).
- 1.3. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в Учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.
- 1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого специалиста или начинающего педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.
- 1.5. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- 1.6. Действие настоящего Положения распространяется на педагогов Учреждения.
- 1.7. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб профессиональной деятельности участников движения.
- 1.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на педагогическом совете и утверждаются приказом заведующего Учреждения.
- 1.9. Положение действует до принятия нового Положения.

2. Цели и задачи движения наставничества

2.1. Целью наставничества в Учреждении является оказание помощи молодым специалистам и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- 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 образовательного процесса; в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
 - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы 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 педагогической культуре, правилам внутреннего распорядка в Учреждении.

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 образования воспитанников;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного образования и адаптированными основными образовательными программами дошкольного образования;
- 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 образовательных отношений в соответствии с задачами учреждения и задачами образования воспитанников;
- формирует локально-моделирующий уровень (формулирование педагогической цели, умение решать проблемные задачи и предвидеть результат) и системномоделирующий уровень (владение стратегией формирования системы знаний и умений по всем образовательным областям- физического, познавательного, художественно-эстетического, речевого, социально-коммуникативного развития) деятельности педагогов;
- оценивает деятельность педагогов – наставников как показатель оценки деятельности Учреждения.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждения.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

4.3. Старший воспитатель выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: первая или высшая квалификационная категория; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной 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 трех подшефных педагогов.

4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются приказом заведующего не позднее 2-х недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

4.6. Наставничество утверждается для следующих категорий педагогов:

- воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДООУ;
- 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).

4.7. Кандидатура молодого специалиста для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании педагогического совета с указанием срока наставничества и утверждается приказом заведующего.

4.8. Замена наставника производится приказом заведующего Учреждения в случаях:

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

4.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми специалистами или начинающими педагогами Учреждения целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4.10. За успешную работу наставник отмечается заведующим по действующей системе поощрения в Учреждении.

5. Обязанности наставника

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

5.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста или начинающего педагога;
- отношение молодого специалиста или начинающего педагога к проведению образовательной деятельности, коллективу Учреждения, обучающимся и их родителям;
- его увлечения, круг досугового общения.

5.3. Вводить в должность и обеспечить сопровождение в работе.

5.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом или начинающим педагогом образовательной деятельности и других мероприятий.

5.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план по самообразованию; 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 образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

5.7. Развивать положительные качества молодого специалиста или начинающего педагога, в т.ч. личным примером, корректировать его

поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, соблюдение норм педагогической этики.

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 профессионального роста молодого специалиста или начинающего педагога, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста на заседаниях педагогического совета.

6. Права наставника

6.1. Подключать с согласия заведующего Учреждения и старшего воспитателя Учреждения других сотрудников для дополнительного обучения молодого или начинающего специалиста.

6.2. Требовать рабочие отчеты у молодого или начинающего педагога, как в устной, так и в письменной форме.

7. Обязанности молодого специалиста

7.1. Изучать и использовать в работе Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный государственный образовательный стандарт, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

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

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

7.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

7.5. Отчитываться по своей работе перед наставником.

8. Права молодого специалиста

8.1. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

8.3. Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.4. Посещать другие образовательные организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

8.5. Повышать профессиональную квалификацию удобным для себя способом.

8.6. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение о наставничестве;
- приказ заведующего Учреждения об организации наставничества;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- план по самообразованию молодого специалиста с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста или начинающего педагога.

МКДОУ «Черемисиновский детский сад
комбинированного вида «Солнышко»
Пронумеровано, прошнуровано, скреплено
печатью

6 листов
Заведующий МКДОУ И.Г. Морозова
30 августа 2014 г.

