


УТВЕРЖДЕНО

Заведующая МБДОУ «Олененок»

 О.А.Матшина
Приказ № 62-ОД от 02.08.2013 г

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

**с молодыми и начинающими педагогами в
МБДОУ Сеяхинский детский сад
комбинированного вида « Олененок»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано для МБДОУ Сеяхинский детский сад комбинированного вида «Олененок» (Далее-ДОУ) в соответствии с Законом «Об Образовании» и регламентирует деятельность педагога.
- 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 Положения.

2. Цели и задачи движения наставничества.

2.1. Цель наставничества 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;
 - ✓ в проектировании развития личности каждого воспитанника 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 формировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
 - ✓ в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;

- ✓ способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам 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 -образовательного процесса с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной общеобразовательной программы ДОУ;
- 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 обучения и воспитания детей;
- формирует локально- моделирующий уровень(формулирование педагогической цели, умение решать проблемные задачи и умение предвидеть конечный результат) и системно- моделирующий уровень(владение стратегией формирования системы знаний и умений по всем направлениям детского развития нравственного, умственного, эстетического, нравственного, физического и т.д) деятельности педагогов.

4. Организационные основы наставничества.

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующей ДОУ.

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

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующей по ВМР.

4.3. Заместитель заведующей по ВМР в 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 и утверждаются заведующим ДООУ.

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

4.7. Замена наставника производится приказом заведующего ДООУ 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 молодыми или начинающими педагогами ДООУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

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

5. Обязанности наставника.

5.1. Наставник обязан знать:

- требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДООУ по занимаемой должности.

5.2. Наставник обязан изучить:

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

5.3. Вводить молодого специалиста в должность.

5.4. Проводить:

- необходимое обучение,
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом организованной образовательной деятельности, 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 приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

5.7. Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в том числе личным примером, корректировать его поведение в ДООУ, 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 отчёт по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6. Права наставника.

6.1. Подключать с согласия заведующего ДООУ, заместителя заведующей по ВМР в ДООУ 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 ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

7.2. Выполнять план профессионального становления в определённые 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 ДООУ 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 или через представителя, в том числе 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 заведующей по ВМР в ДОУ 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.