

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МБДОУ «ЦРР- детский сад №21»

Е.Г. Ерошенко Е.Г. Ерошенко

« 01 » 09 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «ЦРР- детский сад №21»

Н.Ш. Лебедева Н.Ш. Лебедева

« 01 » 09 20 22 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О Наставничестве**  
**МБДОУ «ЦРР – детский сад №21»**

**Положение о наставничестве**  
**в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении**  
**г. Шахты Ростовской области «Центр развития ребенка – детский сад №21»**

**1. Общие положения**

Наставничество в дошкольном учреждении - разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми воспитателями и другими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного воспитания. Молодой специалист — начинающий воспитатель (или другой педагогический работник), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе педагогического колледжа или вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области дошкольного образования (ими предметной специализации), методики дошкольного воспитания

Правовой основой наставничества в дошкольном учреждении являются настоящее положение, нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки воспитателей и специалистов образовательных учреждений.

**2. Цели и задачи наставничества.**

Целью наставничества в МБДОУ №21 г.Шахты является оказание помощи молодым воспитателями (специалистам) в их профессиональном становлении, а также реализация идеи социально-педагогического партнерства.

Основными задачами наставничества в детском саду являются

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление воспитателей и других педагогических работников в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления воспитателя (или др. педагогического работника) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- формирование профессиональных качеств молодого педагога, как личности, адаптированной к современной социокультурной ситуации мегаполиса;
- формирование системного подхода начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности;
- укрепление традиций, направленных на сближение взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса и реализации идеи социального партнерства;
- удовлетворение потребностей в неформальном профессиональном общении; формирование потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих должностных обязанностей;
- расширение социокультурных границ профессиональной деятельности молодых педагогов.

**3. Организационные основы наставничества.**

Наставничество организуется на основании годового плана МБДОУ.

Руководство деятельностью наставников осуществляют:

Заместитель заведующего по ВМР, специалисты, воспитатели групп, в которых организуется наставничество.

Наставник подбирается из наиболее подготовленных воспитателей (или специалистов), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и

гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление об организации работы в едином образовательном пространстве ДОУ, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

Замена наставника в случаях:

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым воспитателем (или других педагогических работников) в период наставничества.

За успешную работу наставник отмечается по действующей в детском саду системе поощрения.

#### 4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования:
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной

деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

— периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

— подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### 5. Права наставника:

- с согласия зам.заведующего по ВМР подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников детского сада;

- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

Группа наставников обладает рекомендательным правом на повышение квалификационной категории и образовательного ценза; может ходатайствовать о выдвижении воспитателя (педагога) к участию в профессиональных конкурсах («Воспитатель года» и др.).

#### 6. Обязанности молодого специалиста

В период наставничества молодой специалист обязан:

— изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;

— выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

— постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

— учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

— совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

— периодически отчитываться о своей работе перед наставником и зам.заведующего по ВМР.

#### 7. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

— вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

— защищать профессиональную честь и достоинство;

— знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

— посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

— повышать квалификацию удобным для себя способом.

#### 8. Руководство работой наставника

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

Зам. заведующего по ВМР обязан:

— создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

— организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

— изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

— определить меры поощрения наставников.

#### 9. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

— настоящее Положение;

— приказ заведующего об организации наставничества

— планы работы наставников;