

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МАДОУ «Детский сад №403» г.о.  
Самара  
Протокол №2 от 11.09.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Приказом №201-од от 11.09.2019 г.

Заведующий МАДОУ «Детский сад  
№403» г.о. Самара



О.В. Семенова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в МАДОУ «Детский сад №403» г.о. Самара (далее - МАДОУ) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые имеют педагогический стаж не более 5 лет в занимаемой должности (далее – молодой педагог).

1.3. Наставничество включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога профессиональных навыков и умений по приумножению его знаний в области дошкольного воспитания и обучения.

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества в МАДОУ – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачи наставничества в МАДОУ:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в МАДОУ;
- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Кандидатуры наставников утверждаются приказом заведующего МАДОУ.

3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляет методист и заведующий МАДОУ.

3.3. Заведующий МАДОУ выбирает педагога-наставника из наиболее подготовленных воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и/или методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Педагог-наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых педагогов.

3.5. Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает педагогический совет и заведующий МАДОУ.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен по рекомендации педагогического совета.

Назначение утверждает приказ заведующего МАДОУ с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога-наставника и молодого педагога.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель после педагогического совета, на котором было принято решение о наставничестве.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников МАДОУ:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном учреждении;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более пяти лет в занимаемой должности;
- педагогов, переведенных на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей не требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной возрастной группе (по определенной тематике)

3.8. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего МАДОУ в случаях:

- увольнения педагога-наставника;
- перевода на другую должность молодого педагога или педагога-наставника и молодого педагога или педагога-наставника;
- привлечения педагога-наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости педагога-наставника и молодого педагога.

3.9. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:

- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;
- активное участие молодого педагога в жизни МАДОУ, выступления на методических мероприятиях МАДОУ, мероприятиях муниципального и регионального уровней;
- участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

3.10. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим МАДОУ по действующим системам стимулирования и поощрения, а также может быть представлен к почетным грамотам и званиям.

#### **4. Обязанности педагога-наставника**

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

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого педагога;

- отношение молодого педагога к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу МАДОУ, детям и их родителям (законным представителям);

- его увлечения, наклонности.

4.3. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом образовательной деятельности, мероприятий

4.4. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления, оказывать необходимую помощь при выполнении конкретных заданий.

4.5. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с детьми и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки

4.6. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия

4.7. Вести необходимую документацию по работе педагога-наставника и раз в три месяца докладывать методисту о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда

## **5. Права педагога-наставника**

5.1. Подключать с согласия заведующего МАДОУ других педагогов для дополнительного обучения молодого педагога

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

## **6. Обязанности молодого педагога**

6.1. Изучить Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО и другие законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, определяющие его деятельность,

особенности работы детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности

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

6.3. Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним

6.4. Раз в два-три месяца отчитываться по своей работе перед педагогом-наставником

## **7. Права молодого педагога**

7.1. Вносить на рассмотрение администрации МАДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения

7.4. Повышать квалификацию

7.5. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики

## **8. Руководство работой педагога-наставника**

8.1. Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается на методиста и заведующего МАДОУ

8.2. Методист обязан:

- представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу, объявить приказ о закреплении педагога-наставника;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его педагога-наставника;
- оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- посещать отдельные мероприятия и образовательную деятельность, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом;

- организовать обучение педагогов-наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- определять меры поощрения педагогов-наставников, фиксировать профессионально-значимые умения молодого педагога в процессе взаимодействия с педагогом-наставником в диагностической карте оценки навыков молодого воспитателя.

8.3. непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет методист.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, которые регламентируют деятельность педагогов-наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы заведующего МАДОУ об организации наставничества;
- годовой план работы МАДОУ;
- планы работы педагогического совета МАДОУ;
- протоколы заседаний педагогических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству

9.2. По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен сдать методисту:

- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога;
- отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога;
- конспекты мероприятий, проведенных за период наставнической деятельности