

ПРИНЯТО:
на педагогическом совете №
от «22» *ноября* 20*22* года

СОГЛАСОВАНО
протокол № 1
от «22» *ноября* 20*22* года
Иванова Н.С.

УТВЕРЖДЕНО
31.10.2022
№ 96
Иванова Н.О.
1
от «22» *ноября* 20*22* года
МБДОУ № 96

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад комбинированного вида № 96»

1. Общие положения

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в образовательной организации.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания.

Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе высшего профессионального образования или среднего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 96» (далее МБДОУ) 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 и методики обучения и воспитания.

1.3. Правовой основой института наставничества в образовательной организации являются ФЗ - 273 «Об образовании в Российской Федерации», настоящее Положение, Региональное отраслевое соглашение между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 годы, Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально – трудовых отношений в сфере образования города Курска на 2020 – 2023 годы, нормативные акты федерального, регионального, муниципального уровней, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов и специалистов образовательной организации.

1.4. Настоящее положение утверждено с учетом мнения педагогического совета.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в МБДОУ является оказание помощи молодым педагогам в МБДОУ в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательной организации кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества в МБДОУ являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закреплении педагогов в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация по корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива образовательной организации и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога;
- удовлетворение потребностей молодых специалистов в получении знаний о новейших достижениях в области педагогических технологий, передовом отечественном и зарубежном опыте;
- минимизация периода адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в МБДОУ организуется на основании приказа образовательной организации.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

3.3. Старший воспитатель подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, 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 о педагогической деятельности и работе образовательной организации, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению работы.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета, согласовываются со старшим воспитателем, утверждаются на заседании педагогического совета.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета приказом заведующего МБДОУ с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

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

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- выпускниками образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, прибывшими на работу в образовательную организацию;
- выпускниками непедагогических образовательных организаций высшего образования и непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной группе по определенной тематике.

3.7. Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ в случаях:

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

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач педагогом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается стимулирующая выплата к заработной плате из фонда стимулирующих выплат образовательной организации. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается заведующим МБДОУ по действующей системе поощрения.

4.

Обязанности наставника

Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом карту профессионального развития педагога с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению работы;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу образовательной организации, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с образовательной организацией, с расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и культурно-досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом карту профессионального развития педагога; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательной организации, 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;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать старшему воспитателю 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. Обязанности молодого специалиста

5.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании педагогического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом заведующего.

5.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- разработать и осуществлять работу по карте индивидуального профессионального развития, согласованную с наставником и представленную на заседании педагогического совета;
- 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 старшим воспитателем.

6. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации МБДОУ 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;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

7. Руководство работой наставника

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

7.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные занятия и культурно-досуговые мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

7.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет старший воспитатель.

Старший воспитатель обязан:

- рассмотреть на заседании педагогического совета индивидуальный план работы наставника (Приложение № 1), карту индивидуального профессионального развития молодого педагога (Приложение № 2);
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения заключение о результатах работы по наставничеству молодого специалиста и наставника (Приложение № 3) и представить их на заседание педагогического совета.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего МБДОУ об организации наставничества;

- планы работы педагогического совета;
- карты индивидуального профессионального развития молодых педагогов;
- план работы наставника;
- заключение о результатах работы по наставничеству;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству

Примерный план работы наставника с молодым педагогом
на _____ учебный год

Наставник _____
Молодой педагог _____

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат / продукт	Отметка наставника о выполнении
	Раздел I: Знакомство с образовательной организацией, изучение нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения			
	Раздел II: Изучение уровня профессиональных и деловых качеств молодого педагога, выявление профессиональных затруднений			
	Раздел III: Оказание помощи в адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений			
	3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации			
	3.2. Оказание консультационной помощи по вопросам разработки оценочного инструментария по направлениям работы			
	3.3. Оказание помощи в разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса			
	3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных занятий			
	3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления			
	Раздел IV: Взаимодействие наставника и молодого специалиста			

4.1. Взаимопосещение и анализ занятий			
4.2. Совместное участие в научно-практических конференциях, семинарах и т.д.			
4.3. Совместные публикации наставника и молодого педагога			

Наставник:

(должность)

(подпись)

(ФИО)

Согласовано (лицо, курирующее наставничество в образовательной организации):

(должность)

(подпись)

(ФИО)

Ознакомлены (молодой педагог, заинтересованные стороны, службы):

(должность)

(подпись)

(ФИО)

Карта индивидуального профессионального развития молодого педагога

СОДЕРЖАНИЕ

- Общие сведения о молодом педагоге
- Направления и содержание деятельности
- Повышение квалификации и педагогического мастерства
- Работа над повышением качества обучения
- Научно-методическая работа
- Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Ф.И.О. _____

Образование _____

Стаж педагогической работы _____

Квалификационная категория _____

Педагогическая нагрузка _____

НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету	
2.	Методическая тема самообразования	
3.	Работа над методической темой самообразования	
4.	Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д.	
5.	Курсовая подготовка	
6.	Деятельность в рамках педагогического совета	
7.	Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)	
8.	Аттестация	

Раздел 2. Работа над повышением качества образования

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Организация дифференцированной работы с воспитанниками, обладающими разным уровнем умственных способностей и познавательной активности.	
2.	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету.	
3.	Организация культурно-досуговой деятельности	
4.	Организация работы с воспитанниками, имеющими трудности в освоении основной образовательной программы дошкольного образования	

Качество работы педагога Создание условий в ДОО

Начало учебного года	возраст	всего воспитанников	Образовательные области	% условия реализации программы, которые характеризуют работу педагогов
			Социально-коммуникативное развитие	%
			Познавательное развитие	
			Художественно-эстетическое развитие	
			Речевое развитие	
			Физическое развитие	

Начало учебного года	возраст	всего воспитанников	Образовательные области	% условия реализации программы, которые характеризуют работу педагогов
			Социально-коммуникативное развитие	%
			Познавательное развитие	
			Художественно-эстетическое развитие	
			Речевое развитие	
			Физическое развитие	

Оценка успешности продвижения ребенка в образовательном пространстве

Начало учебного года	Возраст	Всего воспитанников (число детей)	Высокий темп развития детей (число детей) от 95%-100%	Успешное развитие детей (число детей) от 94%-75%	Норма развития детей (число детей) от 50%-74%	Диагностика детей (число детей) меньше 30%-50%

Возраст	Всего воспитанников (количество детей)	Высокий темп развития детей (количество детей) от 95%-100%	Успешное развитие детей (количество детей) от 94%-75%	Норма развития детей (количество детей) от 50%-74%	Диагностика детей (количество детей) меньше 30%-50%

Раздел 3. Научно-методическая работа

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства	
2.	Публикации в данном направлении	
3.	Проведение открытых занятий, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства.	

Раздел 4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Публичные выступления	
2.	Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет.	
3.	Участие в семинарах, мастер-классах и т.д.	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставник _____

Молодой педагог _____

Период наставничества: с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знание трудовых функций <i>или деятельности сотрудника, идеальный результат его работы, направленный на достижение общепрофессиональных целей (выполнение поручений руководства, кадровое делопроизводство, технический и операционный контроль и многое другое)</i>	
Выполняемые должностные обязанности <i>конкретные действия, выполняемые работником для исполнения функций и достижения поставленных задач</i>	
Владение профессиональными компетенциями	
Характеристика трудовых качеств: инициативность, работоспособность, ответственность, дисциплинированность и т.д.	
Коммуникативные навыки молодого педагога: характер взаимоотношений с коллегами, обучающимися, родителями, умение сотрудничать	
Адаптация молодого педагога в педагогическом коллективе	
Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование	

Выводы _____

Рекомендации _____

Наставник: _____
(должность) (подпись) (ФИО)

Согласовано (лицо, курирующее наставничество в образовательной организации):
(должность) _____
(подпись) (ФИО)

Ознакомлены (молодой педагог, заинтересованные стороны, службы):
(должность) _____
(подпись) (ФИО)