

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 6 «ЯБЛОНЬКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ детский сад № 6

Н.В. Цыганкова

« 29 » июня 2020 г.

приказ № 99/1 от 29.06.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**

Принято

на педагогическом совете

МБДОУ детский сад № 6

протокол № 4

от « 29 » июня 2020 г

с. Светлогорское

## 1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Яблонька» муниципального образования Абинский район (далее – ДОО).

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или имеющими трудовой стаж не более трех лет, а также нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной возрастной группе.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики воспитания и обучения.

Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Срок действия настоящего Положения не ограничен и действует до принятия нового.

## 2. Цели и задачи

Цель наставничества в ДОО – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в ДОО кадрового состава.

Задачи наставничества:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОО;
- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:
  - а) в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
  - б) в проектировании развития личности каждого ребенка и детского коллектива в целом;
  - в) в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

- г) в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, условия моделировать их и создавать решения;
- д) в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

### 3. Организационные основы

Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОО.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель ДОО, в котором организуется наставничество.

Старший воспитатель 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 показатели в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен по рекомендации педагогического совета, приказом заведующего ДОО с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок до одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения молодого педагога на должность.

Наставничество устанавливается для следующих категорий работников ДОО:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДОО;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной возрастной группе;
- педагогов, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

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

Замена наставника производится приказом заведующего ДОО в случаях:

- увольнения наставника;

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

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

#### **4. Обязанности наставника**

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению образовательной деятельности, коллективу ДОО, воспитанникам и их родителям (законным представителям), его увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- осуществлять работу на основании плана работы;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом образовательной деятельности, режимных моментов и совместных мероприятий с детьми;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в ДОО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- содействовать созданию благоприятных условий для профессионального роста молодых педагогов;
- обеспечивать атмосферу взаимопомощи;
- оказывать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности молодых педагогов;

- периодически докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

## **5. Права наставника**

Наставник имеет право:

- с согласия старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого педагога других работников ДОО;
- запрашивать рабочие отчеты у молодого педагога как в устной, так и в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого педагога**

Молодой педагог обязан:

- изучать действующие нормативные документы, нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ДОО 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 по своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

## **7. Права молодого педагога**

Молодой педагог имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации ДОО 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 другие образовательные организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и через представителя, в т.ч.

адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

- требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **8. Руководство работой наставника**

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

Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного молодого педагога, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- ознакомить наставников и молодых педагогов с настоящим Положением;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
- осуществлять систематический контроль за работой наставников;
- посетить мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом;
- 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 педагогами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт наставничества в ДОО;
- определить меры поощрения наставников.

Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несет старший воспитатель.