

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МАДОУ №1 «Сказка»
Протокол от 21.01.2020



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ №1 «Сказка»
О.Б.Домошенко
Приказ от 21.01.2020 № 21-О

**Положение о наставничестве
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
№1 «Сказка»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №1 «Сказка» (далее – Учреждение) создается при Учреждении в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогов. На основании приказа департамента образования и молодежной политики Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 25.11.2019 №1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника».
- 1.2. Основные понятия положения:
- Наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности. Систематическая индивидуальная работа опытного педагога Учреждения с молодым специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций в области теории и практики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников.
- Педагог-наставник – квалифицированный педагог, осуществляющий специальную работу с молодыми педагогами или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы (в дальнейшем – начинающих педагогов), направленную на их адаптацию в образовательной организации, накопление ими педагогического опыта, повышение их профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в Учреждении.
- Молодой педагог - начинающий педагогический работник, профессиональная деятельность педагога, как правило, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством педагога-наставника.
- 1.3. Настоящее положение определяет цели, функции педагога-наставника, регламентирующие его профессиональную деятельность, требования к профессиональной компетенции, отражающие специфику работы.
- 1.4. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- 1.5. Положение наставничества является открытым документом, который может быть дополнен и расширен.
- 1.6. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цель наставничества

- 2.1. Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование кадрового ядра;
- 2.2. Цель и деятельность педагога-наставника – создание условий, необходимых для:
- ускорения адаптации начинающих педагогов к условиям образовательной организации, осознания себя полноправным членом педагогического коллектива;

- формирования позитивного эмоционального восприятия начинающими педагогами своей профессиональной деятельности;
- ускорения накопления ими профессионального опыта;
- осознания начинающими педагогами актуальных направлений своего профессионального развития;
- освоения начинающими педагогами новых методов профессиональной деятельности.

3. Задачи наставничества

- 3.1. Привить молодым педагогам, специалистам интерес к педагогической деятельности;
- 3.2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- 3.3. Задачи педагога-наставника - в своей деятельности педагог-наставник реализует следующие задачи:
 - организовать помощь в подготовке и ведении документации;
 - оказывать помощь начинающим педагогам в преодолении различных затруднений;
 - оказать содействие молодым специалистам по внедрению в их профессиональную деятельность современных подходов и передовых педагогических технологий.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего.
- 4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего.
- 4.3. Заместитель заведующего выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей 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 10 лет.
- 4.4. Педагог - наставник может иметь одновременно не более трёх подшефных педагогов.
- 4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете Учреждения.
- 4.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога - наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).
- 4.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников учреждения:
 - педагогов (воспитателей), не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в учреждении;
 - педагогов (специалистов), имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 лет;
 - педагогов (воспитателей), переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний.
- 4.8. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:
 - увольнения наставника;
 - перевода на другую работу подшефного или наставника;
 - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
 - психологической несовместимости наставника и подшефного.
- 4.9. Показателями оценки эффективности работы педагога - наставника является выполнение молодым педагогом (воспитателем), специалистом целей и задач в период

наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4.10. За успешную работу наставник отмечается заведующим учреждения по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

4.11. По инициативе педагогов - наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

5. Содержание наставничества

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

5.2. Функции педагога-наставника:

5.2.1. В своей деятельности педагог-наставник реализует следующие функции:

- адаптационная
- консультационная
- контрольно-оценочная
- аналитическая
- координационная
- развивающая

5.2.2. Реализация *адаптационной* функции направлена на обеспечение успешного вхождения начинающих педагогов в педагогический коллектив образовательной организации, ознакомление их с ее организационной культурой, с нормативно-правовой и материально-технической базой деятельности, выявление ситуаций социально-психологического дискомфорта у начинающих педагогов и содействие устранению их причин.

5.2.3. Реализация *консультационной* функции призвана содействовать ускорению накопления начинающими педагогами опыта профессиональной деятельности, формированию умений взаимодействовать с родителями или замещающими их лицами, выработке решений в проблемных ситуациях, снятию у начинающих педагогов психологических напряжений.

5.2.4. Реализация *контрольно-оценочной* функции призвана обеспечивать:

- мониторинг педагогической деятельности начинающих педагогов (воспитателей), выявление в ней недостатков и позитивных изменений;
- мониторинг реализации планов саморазвития начинающих педагогов.

5.2.5. Реализация *аналитической* функции направлена на:

- выделение ключевых компонентов в предметно-практической деятельности начинающих педагогов и связей между ними;
- установление причинно-следственных связей между компонентами предметно-практической деятельности начинающих педагогов и её результатами.

5.2.6. Реализация *координационной* функции призвана содействовать координации деятельности педагогов в процессе разработки и реализации образовательных программ с образовательно-педагогической деятельностью коллектива учреждения.

5.2.7. Реализация *развивающей* функции направлена на:

- формирование у начинающих педагогов понимания актуальных потребностей своего профессионального и общего саморазвития;
- совместную разработку с начинающими педагогами планов их саморазвития;
- помощь в освоении начинающими педагогами новых методов профессиональной деятельности.

5.3. Действия педагога-наставника при реализации его функций

Реализуемая функция	Выполняемые действия
Адаптационная	Изучение личного дела начинающего педагога
	Проведение беседы с начинающим педагогом с целью выявления его психологических особенностей, ожиданий, самооценки.

	Ознакомление начинающих педагогов с образовательным учреждением, его нормативно-правовой и материально технической базой, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.
	Ознакомление начинающих педагогов с педагогическим коллективом, традициями образовательного учреждения, неформальными нормами взаимоотношений в коллективе
	Содействие в создании необходимых условий для работы начинающих педагогов
	Анализ процесса адаптации начинающих педагогов в образовательной организации, выявление затруднений в адаптации начинающих педагогов и разработка предложений руководству образовательной организации по ее улучшению
Консультационная	Консультирование начинающих педагогов по вопросам ведения учебной документации
	Оказание помощи начинающим педагогам в разработке тематических и поурочных планов, рабочих программ
	Сопровождение подготовки начинающих педагогов к занятиям, оказание помощи в подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий
	Посещение занятий, проводимых начинающими педагогами, их обсуждение и совместная разработка способов устранения выявленных недостатков
	Разбор совместно с начинающими педагогами проблемных ситуаций и способов их разрешения
	Консультирование начинающих педагогов по вопросам работы с родителями или замещающими их лицами
	Консультирование начинающих педагогов по вопросам работы с детьми с девиантным поведением
	Консультирование начинающих педагогов по вопросам работы с отстающими детьми, детьми с повышенными учебными возможностями
Контрольно-оценочная	Анализ процесса становления профессионального мастерства начинающих педагогов, выявление затруднений в накоплении им опыта профессиональной деятельности, их причин и разработка способов их устранения.
	Мониторинг реализации начинающими педагогами тематического плана
	Контроль реализации начинающими педагогами планов проведения занятий
	Оценка взаимодействия начинающих педагогов с учащимися в ходе проведения занятий
	Совместная с начинающими педагогами оценка проведенных им занятий
	Совместная оценка с начинающими педагогами результатов освоения учащимися учебной программы
	Контроль и оценка проведения начинающими педагогами внеклассных мероприятий
	Контроль и оценка взаимодействия начинающих педагогов с родителями или замещающими их лицами
Аналитическая	Детальный разбор предметно-практической деятельности начинающих педагогов в процессе реализации образовательных программ

	Выделение и систематизация успешных практик предметно-практической деятельности
	Выделение и систематизация ошибок в деятельности начинающих педагогов и их детальный разбор
	Выделение способов устранения и исправления ошибок
	Совместная разработка способов действий к избеганию ошибок в предметно-практической деятельности
Координационная	Синхронизация действий начинающих педагогов и их коллег при разработке образовательных программ
	Содействие деятельности начинающих педагогов при реализации образовательной программы
	Содействие включению начинающих педагогов в единый образовательных процесс организации
Развивающая	Анализ недостатков в уровне подготовки начинающих педагогов к профессиональной деятельности
	Оказание помощи в осмыслении начинающими педагогами актуальных потребностей своего профессионального развития
	Совместная разработка с начинающими педагогами планов их саморазвития
	Разработка рекомендаций начинающим педагогам по улучшению их теоретической подготовки и освоению новых методов профессиональной деятельности
	Обучение начинающих педагогов методам педагогической деятельности
	Анализ процесса развития начинающих педагогов как субъектов образовательной деятельности
	Оказание помощи начинающим педагогам в анализе своего развития

5.4. Требования к педагогу-наставнику (стаж, степень, звание, собственные публикации, опыт такой работы)

5.4.1. Педагогом-наставником может быть квалифицированный педагог, систематически повышающий свою квалификацию, дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

5.4.2. Педагог-наставник должен обладать всеми знаниями, определенными Профессиональным стандартом педагога. Помимо этого, он должен знать:

- требования нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- нормативные акты образовательной организации, регламентирующие осуществление наставничества в ней;
- факторы, затрудняющие процесс адаптации молодых педагогов в образовательных организациях и факторы, способствующие ускорению адаптации;
- основные виды затруднений, испытываемых молодыми педагогами при планировании и осуществлении педагогической деятельности;
- основные виды затруднений, испытываемых молодыми педагогами при организации внеклассной работы;
- основные виды затруднений, испытываемых молодыми педагогами при работе с родителями или замещающими их лицами;

5.4.3. Педагог-наставник должен обладать всеми умениями, определенными Профессиональным стандартом педагога. Помимо этого, он должен уметь:

- планировать наставническую деятельность;
- вести эффективную коммуникацию с начинающими педагогами;
- адекватно оценивать уровень готовности начинающих педагогов к осуществлению профессиональной деятельности;

- прогнозировать возможные затруднения с адаптацией начинающих педагогов к условиям деятельности и осуществлением педагогической деятельности;
- консультировать по различным вопросам осуществления педагогической деятельности;
- оказывать помощь в осуществлении начинающими педагогами самоанализа и самооценки, определении актуальных потребностей их развития;
- контролировать и оценивать педагогическую деятельность начинающих педагогов и их работу по саморазвитию;
- готовить отчеты о своей наставнической деятельности.
-

6. Права педагога – наставника

- 6.1.Подключать с согласия заведующего Учреждения (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога, специалиста.
- 6.2.Получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 6.3.Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 6.4.Запрашивать и получать необходимую информацию, касающуюся профессиональной деятельности молодого педагога.
- 6.5.Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

7. Обязанности молодого педагога

- 7.1.Изучать Закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 7.2.Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 7.3.Учиться у педагога - наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- 7.4.Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 7.5.Периодически отчитываться по своей работе перед педагогом - наставником и заместителем заведующего.

8. Права молодого педагога

- 8.1.Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 8.2.Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 8.3.Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.
- 8.4.Повышать квалификацию удобным для себя способом.

9. Руководство работой наставника

- 9.1.Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего Учреждения.
- 9.2.Заместитель заведующего Учреждения обязан:
 - представить назначенного молодого педагога воспитателям Учреждения, объявить приказ о закреплении за ним педагога - наставника;
 - создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога, специалиста и его педагога - наставника;
 - посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые педагогом - наставником и молодым педагогом, специалистом;

- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами, специалистами;
 - изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в Учреждении;
 - определить меры поощрения педагогов - наставников.
- 9.3. Непосредственную ответственность за работу педагогов - наставников с молодыми педагогами, специалистами несет заместитель заведующего, заведующий Учреждения.

10. Документы, регламентирующие наставничество

- 10.1. К документам, регламентирующим деятельность педагогов - наставников, относятся:
- настоящее Положение;
 - приказ заведующего об организации наставничества;
 - планы работы по наставничеству;
 - методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
- 10.2. По окончании срока наставничества, педагог - наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего документы:
- отчет о проделанной работе.