

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
Протокол № 15
От 09.06 2022 года

УТВЕРЖДАЮ: 
Заведующий МБДОУ № 165
Кривичанина Н.И.
Приказ № 564 от 09.06 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В МБДОУ № 165

г. Красноярск

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 165» (далее по тексту ДОУ) в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2 Наставничество в ДОУ - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному, является разновидностью индивидуальной воспитательной работы с молодыми педагогами специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы по данной Образовательной программе.

1.3 Молодым педагогам считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе высшего или среднего специального учебного заведения, или прошедший переквалификацию по направлению «педагогика», проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления и осваивает формы и технологии в рамках Образовательной программы, по которой работает ДОУ.

1.4 Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области воспитания и образования дошкольников. Имеющий профессиональное педагогическое образование и опыт работы в данном учреждении по Образовательной программе. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Должен иметь опыт воспитательной и методической работы не менее 10 лет и владеть технологиями Образовательной программы, в рамках которой работает ДОУ.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на педагогов ДОУ.

1.6 Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников образовательного процесса.

1.7 Срок действия Положения не ограничен, действует до принятия нового.

2. Цели и задачи наставничества

2.1 Цель наставничества в ДОУ – оказать профессиональную поддержку начинающим педагогам на этапе освоения новых функциональных обязанностей, минимизировать их психологические трудности и создать условия для максимально быстрого включения в образовательный процесс ДОО., освоении практики работы в рамках Образовательной программы, по которой работает ДОУ и формировании в ДОУ кадрового потенциала.

2.2 Задачи наставничества в ДОУ:

- прививать молодым педагогам интерес к профессиональной деятельности;
- познакомить с приоритетными направлениями и спецификой работы ДОО, с Образовательной программой, ее особенностями и технологиями по которой работает педагогический коллектив;
- способствовать благоприятной адаптации молодых педагогов в ДОУ;
- формировать у молодых педагогов потребность в совершенствовании профессиональной компетентности;
- развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на педагога должностные обязанности;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи молодым педагогам в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

3. Организация наставничества

3.1 Наставничество в ДОУ организуется на основании приказа заведующего и Образовательной программы, в которой предусмотрена технология «парная педагогика».

3.2 Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по УВР.

3.4 Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете ДОУ или заведующий при приеме воспитателя, распределяет его в группу, где работает педагог с опытом работы по Образовательной программе, готовый стать наставником для молодого специалиста.

3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплён, утверждаются приказом заведующего ДОУ с указанием срока наставничества (не менее одного года). Заведующий выбирают наставников по следующим критериям:

критерий 1 – наличие знаний и опыта работы по Образовательной программе, высокий профессионализм, причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных;

критерий 2 – умение легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам;

критерий 3 – личное желание, чтобы наставничество не воспринималось как дополнительная нагрузка;

критерий 4 – авторитет в коллективе и влияние – наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения;

критерий 5 – ответственность и организованность.

Предварительно наставник заполняет анкету для выявления компетенций наставника (Приложение № 1)

3.6 Наставничество устанавливается для впервые принятых педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности, не имеющего опыта работы по Образовательной программе, в рамках которой работает учреждение или стаж работы менее 5 лет. Предварительно молодой специалист заполняет анкету «Определение профессиональных затруднений и запросов молодого педагога» (Приложение № 2)

3.7. Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случаях:

- увольнения наставника;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- отказ от совместной работы наставника или подшефного.

3.8. Показателями эффективности работы наставника является выполнение поставленных молодым педагогом в период наставничества целей и задач, восполнение профессиональных дефицитов, овладение технологиями работы с детьми по Образовательной программе. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.9. Контроль деятельности наставников осуществляет заместитель заведующего ДОУ.

3.10. За работу педагогами наставникам предусмотрено вознаграждение:

- материальное (стимулирующие выплаты, премии согласно Положению о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулировании сотрудников МБДОУ № 165.);
- нематериальные:
публичное признание заслуг наставника; награждение почетными грамотами и благодарностями разного уровня.

3.11. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

4.Содержание наставничества

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

4.2. Вводить молодого педагога в должность, проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом образовательной деятельности.

4.3. Изучать профессиональные и нравственные качества молодого педагога, его отношение к коллективу ДОУ, воспитанниками их родителям.

4.4.Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения непосредственно образовательной деятельности в рамках Образовательной программы ДОУ, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.5. Развивать положительные качества молодого педагога, в т.ч. личным примером, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению культурного и профессионального кругозора.

4.6. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления (Приложение № 3); давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.7. Вести дневник работы наставника и периодически докладывать заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе о процессе адаптации молодого педагога, результатах его профессиональной деятельности.

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

4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчёт по итогам наставничества, с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога (Приложение № 5).

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

4.10. Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной деятельности с воспитанниками в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт по Образовательной программе и профессиональное мастерство;
- консультирует по подбору и использованию дидактических пособий, игрового материала, оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

5 . Обязанности и ответственность наставника

5.1. Наставник обязан:

- изучать деятельность начинающих педагогов, выявлять существующие проблемы, ранжировать их по степени значимости для обеспечения качественного образовательного процесса;
- обеспечивать им методическую, информационную и другие виды помощи, обучать в различных формах;
- диагностировать и контролировать начинающих педагогов, коллегиально обсуждать их работу в соответствии с Показателями системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога (Приложение № 4)
- соблюдать педагогическую этику.

5.2. Наставник несет ответственность:

- за качество контрольно-диагностических обучающих мероприятий;
- степень адаптации молодых и вновь прибывших в ДОО педагогов;
- улучшение качества образовательной деятельности по Образовательной программе ДОУ;
- уровень их готовности к образовательной деятельности с учетом специфики ДОО и требований ФГОС ДО;
- этичное взаимодействие с подшефными педагогами.

6. Руководство работой наставника

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе.

6.2. Заместитель заведующего обязан:

- представить назначенного молодого педагога педагогическому коллективу ДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
- определять меры поощрения наставников;
- посещать отдельные виды деятельности и мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом, осуществлять систематический контроль работы наставника и молодого педагога;
- 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;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в ДОУ.

6.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе и заведующий ДОУ.

7. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
- приказ о формировании наставнических пар;
- дорожная карта наставничества;
- анкета «Определение профессиональных затруднений и запросов молодого педагога» (Приложение № 2)
- анкета для выявления компетенций наставника (Приложение № 1)
- планы работы наставников (Приложение № 3);
- диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (Приложение № 5)
- изменения в «Положение о стимулирующих выплатах», предусматривающие материальное поощрение наставников за работу с наставляемыми.

Приложение № 1

АНКЕТА для выявления компетенций наставника

ФИО _____

СТАЖ в ДОУ _____

ОБРАЗОВАНИЕ _____

№	Вопрос	Ответ
1	Выберите один из ответов, на Ваш взгляд, кто такой наставник?	• Наставник – это человек, который воодушевляет Вас и помогает извлечь максимальную пользу своего личного опыта жизни; • Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт; • Наставник – человек, который берёт на себя ответственность, помогает другому человеку поверить в свои силы, обрести уверенность в себе; • Другое _____
2	Какими качествами должен обладать наставник?	• Иметь многолетний опыт работы в этом ДОУ; • Владеть искусством общения, является хорошим слушателем; • Строить общение на основе взаимоуважения; • Иметь высокий уровень знаний и умений; • Иметь способность к конструктивной критике и обратной связи; • Другое _____
3	Есть ли у Вас желание стать наставником?	• Да; • Нет.
4	Почему Вам хочется принять участие в программе наставничества?	• Стремление повысить свой уровень знаний и умений; • Стремление поделиться своими знаниями и умениями с другими; • Другое _____
5	Какой результат Вы хотите получить в результате участия в программе наставничества?	

6	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	• Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Другое .
---	--	---

Приложение № 2

Анкета

«Определение профессиональных затруднений и запросов молодого педагога»

Педагог _____

1) Что вызывает у Вас затруднения при реализации Образовательной программы:

- Организация НОД в соответствии с ФГОС ДО
- Организация совместной деятельности воспитанников (разновозрастной, комбинированной, раннего возраста группы)
- Организация самостоятельной деятельности.
- Организация работы с родителями
- Планирование воспитательной работы в соответствии с ФГОС ДО
- Мониторинг образовательной деятельности
- Организация РППС в соответствии с ФГОС ДО

2) Реализация, каких направлений развития (образовательных областей) вызывает у вас затруднения и почему

Физическое развитие _____

- познавательное развитие _____

- речевое развитие _____

- социально-коммуникативное _____

- художественно-эстетическое _____

3) При организации, каких режимных моментов с воспитанниками вам необходима помощь:

- Организация двигательного режима
- Игровая деятельность
- Индивидуальная работа
- Прогулка
- Привитие культурно-гигиенических навыков
- Трудовое воспитание
- Проектная деятельность
- Экспериментально-исследовательская деятельность

Другое _____

4) В какой работе ДООУ вы хотели бы и можете себя проявить

- Подготовка и проведение консультаций (каких)
- Участие в разработке и проведении педсоветов
- Работа в творческих группа (каких)
- Организация различных клубов для детей и родителей (каких)
- Работа с сайтом детского сада

-Другое

5)Какие современные образовательные технологии используете в работе

Какие хотели бы освоить и внедрить в след.
году

—

Приложение № 3

Индивидуальный план осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется

наставничество: _____

2. Наименование должности: _____

3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____

4. Наименование должности наставника: _____

5. Период наставничества: _____

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.				

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация Образовательной программы МБДОУ № 165, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной, проектной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

13. Дисциплинированность и ответственность.

14. Достижения воспитанников.

Приложение № 5

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1.	Осознает цель своей деятельности в соответствии с ООП ДО МБДОУ № 165			
2.	Умеет проектировать и планировать воспитательно-образовательный процесс по основным направлениям			

	воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3.	Владеет технологиями работы в группе (разновозрастной, комбинированной, раннего возраста)			
4.	Умеет отбирать наиболее важный методический материал для организации событий и организованной деятельности с детьми в соответствии с ООП ДО			
5.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
6.	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе «помощников» среди коллег, организовывать деятельность с узкими специалистами («парная педагогика» в контексте ООП ДО			
3	Умеет развивать познавательную активность и коммуникативные навыки детей в процессе жизнедеятельности			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет находить индивидуальный подход к каждому			

	воспитаннику, в том числе с ОВЗ			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и их игровые умения			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами и инициативами детей			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя.

Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

