

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ № 7



С. Н. Кушу  
приказ № 34 от «14» 03 2020 г.

# Положение о наставничестве в МБДОУ № 7 «Красная шапочка»

пгт Энем, 2020 г.

## Глоссарий

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности.

Наставник – педагогический работник, имеющий опыт работы в образовательной организации, достигший значительных результатов в обучении, воспитании и развитии воспитанников.

Молодой педагог – начинающий профессиональную деятельность педагог, как правило, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

Наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога ДОО (наставника) с молодым специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций в области теории и методики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников.

Правовая основа наставничества – настоящее Положение, ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, должностные обязанности педагогических работников.

### 1. Цели и задачи наставничества в ДОО.

1.1. Целью наставничества в ДОО является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в процессе профессионального становления со стороны опытных коллег.

1.2. Основными задачами дошкольного наставничества являются:

- развитие интереса у молодых специалистов к педагогической профессии;
- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- формирование ответственного и творческого отношения к организации образовательного процесса;
- адаптация к корпоративной культуре ДОО, к ее традициям, нормам и правилам поведения.

### 2. Организационные основы дошкольного наставничества

2.1. Наставничество оформляется приказом заведующего ДОО на основании решения педагогического совета.

2.2. Руководство деятельностью наставников в масштабе ДОО осуществляет заместитель заведующего по воспитательной работе.

2.3. Заместитель заведующего по воспитательной работе подбирает кандидатуру наставника из числа наиболее опытных педагогических работников, имеющих системное представление о педагогической

деятельности, стабильно высокие показатели в области обучения, воспитания и развития воспитанников, опыт методической работы, способность и готовность делиться профессиональным опытом; обладающих гибкостью и деликатностью в общении; имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее 2 лет по предмету наставничества.

2.4. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых педагогов. Как правило, опытный педагог назначается наставником на срок не менее одного года.

2.5. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с начала трудовой педагогической деятельности молодого специалиста.

2.6. Замена наставника производится приказом заведующего ДООУ в случаях:

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

2.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач молодым педагогом в период наставничества. Оценку эффективности работы наставника осуществляет педагогический совет ДООУ.

### 3. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности
- вводить молодого педагога в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- анализировать проведение молодым педагогом непосредственной образовательной деятельности;
- изучать профессиональные и нравственные качества молодого педагога, его увлечения, наклонности, круг досугового общения, его отношение к педагогической деятельности, педагогическому коллективу, воспитанниками, их родителям (законным представителям);
- разрабатывать совместно с молодым педагогом индивидуальный план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального и нравственного развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- контролировать выполнение индивидуального плана профессионального становления молодого педагога;
- привлекать молодого педагога к участию в общественной жизни педагогического коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности;
- 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. Права наставника:

- в случае необходимости и с согласия заместителя заведующего по воспитательной работе подключать к работе с молодым педагогом других педагогических работников ДООУ;
- получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда;
- вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- запрашивать и получать необходимую информацию, касающуюся профессиональной деятельности молодого педагога.

#### 5. Обязанности молодого педагога.

В период наставничества молодой педагог обязан:

- изучать нормативно-правовые акты, определяющие требования к организации образовательного процесса в учреждении, к его результатам, должностные обязанности педагога, требования охраны труда и техники безопасности, права и обязанности воспитанников и их родителей (законных представителей);
- выполнять индивидуальный план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального педагогического мастерства, овладевать практическими навыками в области обучения, воспитания и развития воспитанников;
- использовать возможности системы образования для своего профессионального развития: посещать открытые мероприятия (в т.ч. в рамках аттестационных испытаний), конкурсы профессионального мастерства, заседания методического объединения, обучаться на курсах повышения квалификации, участвовать в работе проблемных семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и т.д.
- выстраивать свои взаимоотношения с наставником, коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

#### 6. Права молодого педагога:

- вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- защищать свои интересы в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

## 7. Руководство работой наставника.

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего ДООУ по воспитательной работе.

7.2. Заместитель заведующего ДООУ по воспитательной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам ДООУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для наставничества;
- оказывать организационную, методическую помощь в развитии системы наставничества;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества;
- определять меры поощрения наставников.

## 9 Документы, регламентирующие наставничество в ДООУ.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ДООУ об организации наставничества;
- план работы педагогического совета;
- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.

### **Методические рекомендации для наставников**

Одной из важнейших задач администрации и коллектива ДООУ является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к образовательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Современному детскому саду нужен профессионально компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация ДООУ должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого педагога профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого педагога, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

- 1) обратить особое внимание молодого педагога на:
  - требования к организации образовательного процесса;
  - возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
  - требования к ведению дошкольной документации.
- 2) обеспечить поддержку молодым педагогам в области:
  - практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);
  - разработки программы профессионального саморазвития;
  - выбора приоритетной методической темы для самообразования;
  - определение направлений повышения квалификации;
  - применение ИКТ-технологий в образовательной практике;
  - подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Заведующий ДОО совместно с заместителем по воспитательной работе, педагогом - наставником, выстраивая систему работы с молодыми педагогами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым педагогом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми педагогами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного педагога или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на

занятиях, посещают непосредственную образовательную деятельность своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов. Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы ДООУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями - мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация ДООУ и наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;
- организация работы с воспитанниками;
- анализ и самоанализ НОД;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внегрупповых мероприятий и др.

Администрация ДООУ или наставник могут помочь молодому педагогу создать портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации,



коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим педагогом, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности.

## АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?  
Да  
Нет  
Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?  

---
3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?
  - в календарно-тематическом планировании;
  - проведении занятий;
  - проведении внегрупповых мероприятий;
  - общении с коллегами, администрацией;
  - общении с воспитанниками, их родителями;
  - другое (допишите):

---
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
  - формулировать цели занятия;
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей НОД;
  - мотивировать деятельность воспитанников;
  - формулировать вопросы проблемного характера;
  - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
  - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
  - активизировать деятельность воспитанников на занятии;
  - организовывать сотрудничество между воспитанниками;
  - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
  - организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний воспитанников;
  - развивать творческие способности воспитанников;
  - другое (допишите):

---
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
  - самообразованию;
  - практико-ориентированному семинару;
  - курсам повышения квалификации;
  - мастер-классам;

- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- школе молодого педагога;
- другое (допишите)\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
- учет и оценка знаний воспитанников;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите)\_\_\_\_\_

**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН**  
работы наставника

№ п\п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Отметка о выполнении	Примечание
1	Изучить анкетные данные специалиста			
2	Ознакомить специалиста с историей и традициями ДОУ			
3	Оказать помощь специалисту в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности ОУ			
4	Провести со специалистом беседу о профессиональной этике			
5	Подобрать и рекомендовать специалисту для изучения перечень специальной литературы, провести с ним беседу			
6	Оказать помощь в разработке плана проведения мероприятий			
7	Оказать методическую помощь			
8	На конкретных примерах объяснить порядок, формы и методы взаимодействия с другими организациями			
9	Подготовить характеристику на закрепленного специалиста			

\_\_\_\_\_  
ФИО наставника

\_\_\_\_\_  
подпись наставника

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Форма индивидуального плана  
по осуществлению наставничества над молодым педагогом**

№ п/п	Выполняемые мероприятия	Время	Метод выполнения	Отметка о выполнении
ДАТА				
1.				
2.				
ДАТА				
1.				
2.				

**Отчет о проделанной работе наставника  
за 20\_\_ - 20\_\_ учебный год**

МБДОУ №7 «Красная шапочка»						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
Не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	Частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
Отзыв о молодом педагоге						
Руководитель _____						
«_____» _____ 20__ г.						
подпись _____ Ф.И.О.						
Наставник _____						
«_____» _____ 20__ г.						
подпись _____ Ф.И.О.						
Педагог с отчетом ознакомлен _____						
«_____» _____ 20__ г.						