

Одобрено:  
Протоколом № 3 Педагогического совета  
«22» января 2016 г.

«Утверждаю»



Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №30»

Расинская Л.Д.

30/04-06

от 22.01.2016г.

## Положение о наставничестве

### Общие положения.

1.1. Дошкольное наставничество - разновидность индивидуальной

работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

1.2. Дошкольное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики преподавания.

### Цели и задачи наставничества.

2.1. Цель дошкольного наставничества в образовательном учреждении - оказание помощи молодым специалистам и воспитателям в их профессиональном становлении, а также формирование в МБДОУ кадрового ядра.

#### 2.2. Задачи дошкольного наставничества:

привить молодым специалистам и воспитателям интерес к педагогической деятельности и за крепить их в образовательном учреждении;

ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

способствовать успешной адаптации молодых специалистов и воспитателей к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

### Организационные основы наставничества.

3.1. Дошкольное наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ.

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

3.3. Зам. заведующей по ВР 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 (пяти) лет.

3.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более 2 (двух) подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете, согласовываются с заведующей МБДОУ.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен по рекомендации педагогического совета, приказом заведующей МБДОУ с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее 1 (одного) года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 2 (двух) недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

### **3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников МБДОУ:**

воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ;

специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет;

воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

3.8. Кандидатура молодого специалиста, для закрепления за ним наставника, рассматривается на заседании педагогического совета с указанием срока наставничества и утверждается приказом заведующей МБДОУ.

3.9. Замена наставника производится приказом заведующей МБДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и подшефного.

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

3.11. За успешную работу наставник отмечается заведующей МБДОУ по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

3.12. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

#### **4. Обязанности наставника:**

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

#### **4.2. Изучать:**

деловые и нравственные качества молодого специалиста, воспитателя;

отношение молодого специалиста, воспитателя к проведению образовательной деятельности, коллективу МБДОУ, воспитанникам и их родителям;

его увлечения, наклонности, круг досугового общения;

Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к специалисту, воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом, воспитателем, НОД, режимных моментов и совместных мероприятий с детьми;

Разрабатывать совместно с молодым специалистом, воспитателем план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

Оказывать молодому специалисту, воспитателю, индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения НОД, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Развивать положительные качества молодого специалиста, воспитателя, корректировать его поведение в детском саду, 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, воспитателя, 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, воспитателя, результатах его труда.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, воспитателя, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста, воспитателя.

### **Права наставника.**

5.1. С согласия старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста, воспитателя, других сотрудников МБДОУ.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, воспитателя, как в устной, так и в письменной форме.

### **Обязанности молодого специалиста.**

Изучать закон «Об образовании», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ГДОУ 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.

### **Права молодого специалиста.**

7.1. Вносить на рассмотрение администрации МБДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и через представителя, в т.ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника.

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

8.2. Зам.заведующей по ВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста, воспитателя, воспитателям МБДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста, воспитателя, с закрепленным за ним наставником;
- посетить НОД и совместную деятельность с детьми, проводимые наставником и молодым специалистом, воспитателем;
- 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, воспитателями;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами, воспитателями несет старший воспитатель.

Зам.зав.по ВР обязан:

- рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов, воспитателей;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании педагогического совета отчеты молодого специалиста, воспитателя, и наставника и представить их заведующей МБДОУ.

## **Документы, регламентирующие наставничество.**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1. Настоящее Положение;
2. приказ заведующего МБДОУ об организации наставничества;
3. планы работы педагогического совета;
4. протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
5. рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

**По окончании срока наставничества молодой специалист, воспитатель, в течение 10 дней должен сдать зам.зав.по ВР следующие документы:**

1. Отчет молодого специалиста, воспитателя о проделанной работе;
2. План профессионального становления с оценкой наставника проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста, воспитателя.

## План работы наставничества воспитателя МКДОУ «Детский сад №30»

Наставник **Хахалева С.Г.** молодой специалист **Тенищева Н.А.**

на 2015-2016 учебный год.

**Цель работы:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

### **Задачи:**

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми **старшей** группы;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

| №  | Содержание работы   | Форма проведения                               | Сроки    |
|----|---|--|----------|
| 1. | Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ, локальных актов ДОУ; Диагностика умений и навыков молодого специалиста. | Консультации и ответы на интересующие вопросы. | Сентябрь |
| 2. | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы   | Консультация, оказание помощи.                 | Октябрь  |

|    |   |   |         |
|----|---|---|---------|
|    | учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию  |   |         |
| 3. | Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.                        | Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.                                  | Ноябрь  |
| 4. | Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом  | Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.                                      | Декабрь |
| 5. | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.  | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».                           | Январь  |
| 6. | Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий, использование проектов в воспитательном процессе. Проект «Защитники Отечества», «Милая мама».          | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.  | Февраль |
| 7. | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.   | Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.             | Март    |
| 8. | Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.  | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста(совместной игровой деятельности). | Апрель  |
| 9. | Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы. | Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.      | Май     |



## **Организация работы с молодыми педагогами в ДОУ**

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В 2014-2015 году в связи с увеличением количества единиц воспитателей по штатному расписанию в «нашем полку» прибыло 4 молодых педагогов.

В коллективе возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. К каждому молодому педагогу прикреплен наставник, создан Совет наставников, и я являюсь председателем Совета.

Советом наставников были определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.

Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Совместно планировать работу с молодым педагогом

Выбор формы работы с молодым специалистом начали с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определили совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать

молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать 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 ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции".

Поэтому наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольнооценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с молодыми педагогами строим с учетом основных аспектов:

Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

педагогическое самообразование и самовоспитание;

участие в работе методического объединения;

участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

уровень базового образования;

индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.

уровень профессиональных потребностей педагога.

Утверждаю:

\_\_\_\_\_ Расинская Л.Д.

**План работы наставничества воспитателя МКДОУ «Детский сад №30»**

Наставник Лысенко С.Я. молодой специалист **Сологубова Е.В.**

на 2015-2016 учебный год.

**Цель работы:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

**Задачи:**

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми **старшей** группы;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями. Советом наставников разработан примерный план работы, который утвержден на педагогическом совете:

| Тема  | Рассматриваемые вопросы   | Сроки    |
|---|---|----------|
| Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.<br>Сентябрь | Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога | Сентябрь |
| Разработка индивидуального плана профессионального становления  | Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях "Неделя успеха", работе методического объединения, занятия молодого педагога.  | сентябрь |
| Эмоциональная стрессоустойчивость   | Дискуссия на тему: "Трудная ситуация на занятии и ваш выход"  | октябрь  |

|   |  |                |
|---|--|----------------|
| молодого воспитателя.<br>Функция общения на занятии | из неё". Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).   |                |
| Имидж педагога.                                     | Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.  | Сентябрь       |
| Педагогическая ситуация.                            | Совет "бывалого".  | Октябрь        |
| Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства | Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее | ноябрь         |
| Копилка интересных занятий.                         | Разработка или описание интересных занятий силами самим молодым специалистом.  | В течение года |
| Самообразование воспитателя                         | Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год  | В течение года |

|  |   |                                 |
|--|---|---------------------------------|
| Как написать обобщение педагогического опыта           | Выбор методической темы, технология описания опыта  | Апрель                          |
| Аттестация. Требования к квалификации                  | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.<br><br>Папка достижения педагога | Ноябрь- декабрь<br>Март- апрель |
| Методическая выставка достижений молодого воспитателя. | Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.   | Конец учебного года             |
| Диагностика воспитанников                              | Методика проведения обследования  |                                 |

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий с детьми.

Наставники-педагоги, помогли молодым коллегам создать папку достижений педагога на сайте нашего детского сада, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

С целью повышения профессионального мастерства педагогов в детском саду провели конкурс педагогического мастерства "Воспитатель года", в котором приняли участие все молодые педагоги.

Цель данного конкурса – дать возможность педагогам проявить себя, свой профессионализм.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДООУ (в коллективе 50% педагогов-стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаём этому методу значительное предпочтение.

Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате наши молодые коллеги в этом году проходят аттестацию на подтверждение занимаемой должности в должности воспитателя.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.