

в проектировании и моделировании воспитательно - образовательного процесса; проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом; формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно - образовательной работы; формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения; формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Наставничество в ДОУ организуется на основании приказа заведующего.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель и заведующий ДОУ.
- 3.3. Старший воспитатель 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;
способность и готовность делиться профессиональным опытом;
стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
- 3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.
- 3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются, согласовываются с заведующим ДОУ.
- 3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом заведующего ДОУ с указанием срока наставничества (не менее одного года).
- 3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОУ:
воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ;
специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
воспитателей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке.
- 3.8. Замена наставника производится приказом заведующим ДОУ в случаях:
увольнения наставника;
перевода на другую работу подшефного или наставника;
привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
психологической несовместимости наставника и подшефного.
- 3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Для мотивации к работе наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда.

4. Содержание наставничества

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- 4.2. Изучать:
деловые и нравственные качества молодого специалиста;
отношение молодого специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям;
- 4.3. Вводить в должность:
Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.
Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

Развивать положительные качества молодого специалиста.

Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога.

Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества, с предложениями по дальнейшей работе.

4.4. 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 воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

5. Права наставника

5.1. Подключать с согласия заведующего ДОУ, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

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

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.3. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и старшими воспитателем.

7. Права молодого специалиста

7.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

7.4. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

8. Руководство работой наставника

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

8.2. Старший воспитатель обязан:

объявить приказ о закреплении наставника;

создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет старший воспитатель и заведующий ДОУ.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;

ежегодный план работы с молодым педагогом;

отчет начинающего педагога;

план профессионального становления с оценкой наставника по проделанной работе и отзыв с предложениями по дальнейшей работе начинающего педагога.

