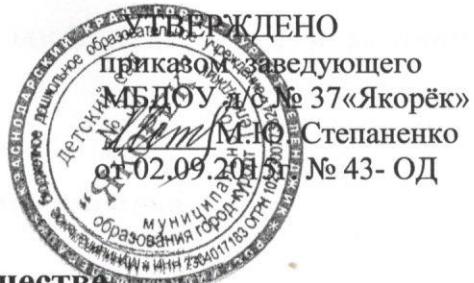


ПРИНЯТО
на педагогическом совете
МБДОУ д/с № 37 «Якорёк»
ПРОТОКОЛ №1
от 27.08.2015г.



Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 37 «Якорёк» муниципального образования город-курорт Геленджик (далее-ДОУ) в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. **Наставничество в ДОУ** - необходимая составляющая программы профессиональной адаптации, с целью ускорения вовлечения в трудовой процесс с учетом индивидуальных наклонностей, для следующих категорий сотрудников (далее наставляемых педагогов):

- впервые принятых педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
- педагогов, переведенными на другую работу (группа компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи), так как выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке из-за большого перерыва педагогической деятельности (более 3-х лет).

1.3. **Наставник** – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.4. **Молодой педагог:**

- выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения;
- педагог, переведенный на другую работу, которая требует расширения и углубления профессиональных знаний;
- педагог, имеющий большой перерыв в педагогической деятельности.

1.5. Наставничество в ДОУ предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у наставляемых педагогов необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать

имеющиеся у них знания в области дошкольной педагогики и методики воспитательно-образовательного процесса.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи наставляемым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в ДОУ кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие наставляемым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление кадров в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива ДОУ и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

3.1.Наставничество в ДОУ организуется на основании приказа заведующего.

3.2.Руководство деятельностью наставников осуществляют старший воспитатель.

3.3.Заведующий подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых педагогов.

3.4.Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета, согласовываются с председателем педагогического совета и утверждаются на педагогическом совете ДОУ.

3.5.Назначение наставника проводится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета приказом заведующего ДОУ с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к наставляемому педагогу на срок не менее 1 года.

3.6.Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников ДОУ:

- впервые принятymi педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- специалистами, имеющими стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
- педагогами, переведенными на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке из-за большого перерыва педагогической деятельности (более 3-х лет).

3.7.Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

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

3.8.Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка проводится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.9.Для мотивации деятельности и за успешную работу наставник отмечается заведующим по действующей системе поощрения.

4. Обязанности наставника

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

4.2.Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по данной специальности.

4.3.Изучать деловые и нравственные качества наставляемого педагога, его отношение к проведению НОД, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения,

4.4. Вводить в должность.

4.5.Проводить необходимое обучение.

4.6.Контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым педагогом НОД, дополнительных мероприятий.

4.7.Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом план профессионального становления.

4.8.Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.9.оказывать наставляемому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами

качественного проведения НОД, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.10.Личным примером развивать положительные качества наставляемого педагога, корректировать его поведение в ДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

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

4.12.Подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого педагога.

5. Права наставника

5.1.Посещать НОД, организацию образовательной деятельности в режимных моментах закрепленного наставляемого педагога.

5.2.Требовать рабочие отчеты у наставляемого педагога как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности наставляемого педагога

6.1.Изучать Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «ФГОС ДО», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2.Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

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

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

6.5.Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6.Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем педагогического совета.

7. Права наставляемого педагога

7.1.Вносить на рассмотрение администрации ДОУ 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. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника

- 8.1. Старший воспитатель, курирующий методическую работу в ДОУ обязан:
 - представить назначенного наставляемого педагога педагогам-наставникам ДОУ, объявить приказ о закреплении за ними наставника;
 - создать необходимые условия для совместной работы наставляемого педагога со своим наставником;
 - посетить отдельные виды НОД и отдельные мероприятия в режиме дня, проводимые наставником и наставляемым педагогом;
 - 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 наставляемыми педагогами;
 - изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
 - определить меры поощрения наставников;
- 8.2. Непосредственную ответственность за работу наставников с наставляемыми педагогами несёт председатель педагогического совета ДОУ.
- 8.3. Председатель педагогического совета ДОУ обязан:
 - рассмотреть на заседании педагогического совета индивидуальный план прохождения образовательного маршрута;
 - проводить инструктаж наставников и наставляемых педагогов;
 - обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
 - осуществлять систематический контроль работы наставника;
 - заслушать и утвердить на заседании педагогического совета отчеты наставляемого педагога и наставника и представить их заведующему.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего образовательного учреждения об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- анкета молодого педагога;
- индивидуальный план прохождения образовательного маршрута;
- план работы наставника
- отчет о проделанной работе (промежуточный, итоговый).

9.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней сдает старшему воспитателю, курирующему методическую работу в ДОУ следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

9.3. Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности;
- проведение НОД стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества педагогического процесса, связанные с уровнем овладения каждым ребёнком необходимыми навыками и умениями по образовательным областям находятся на базовом уровне.

Принято на заседании
педагогического совета № 4,
Протокол №1 от 27.08. 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
д/с № 37 «Якорёк»

Степаненко М.Ю.
Приказ № 3-Д от 22.09. 2015г.



**Рабочая программа
по сопровождению профессионального
становления молодых педагогов ДОУ (наставничество)
в МБДОУ д/с № 37 «Якорёк»
на 2015-2018 годы**

Составила:
старший воспитатель
Грибанова Н.Б.

г. Геленджик, 2015

Содержание:

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	4
3.	Этапы работы	7
4.	Планирование работы.	
4.1.	План работы старшего воспитателя с молодыми педагогами и педагогами-наставниками	12
4.2.	План работы педагога-наставника Беляевой Е.В. с молодыми педагогами	14
4.3.	План работы педагога-наставника Яньковой С.М. с молодыми педагогами	16
5.	Заключение	18
6.	Используемая литература	18
Приложения: 1-положение о наставничестве; 2- приказ об организации наставничества (образец); 3- советы старшему воспитателю для работы с молодыми педагогами 4--анкета для молодого педагога ГКН; 5- анкета для молодого педагога группы общеразвивающей направленности; 6- тест для педагогов «Ваш творческий потенциал»; 7- тест для педагогов «Насколько Вы конфликтны?»; 8- педагогический тренинг "Оценка уровня коммуникабельности педагога с родителями"; 9- тест для молодого педагога на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева); 10- тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева); 11- памятка молодому педагогу; 12-памятка педагогу-наставнику; 13- индивидуальный план прохождения образовательного маршрута; 14- форма отчёта молодого педагога о проделанной работе.		

1. Паспорт программы

Название программы	Рабочая программа по сопровождению профессионального становления молодых педагогов ДОУ (наставничество) в МБДОУ д/с № 37 «Якорёк» на 2015-2018 годы
Срок реализации	3 года
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Основные задачи программы	<p>1.Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.</p> <p>2.Повышение теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.</p> <p>3.По результатам мониторинга результативности работы молодых педагогов, непрерывная коррекция направлений воспитательной и образовательной деятельности.</p>
Основные направления	<p>1.Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.</p> <p>2.Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.</p> <p>3.Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>4.Разработка и обсуждение планирования.</p> <p>5.Взаимное посещение НОД, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.</p> <p>6.Ознакомление педагогов с новинками учебно-методической и справочной литературы.</p>
Условия эффективности работы	<p>1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2.Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы.</p> <p>3.Сочетание теоретических и практических форм.</p> <p>4.Оценка результатов работы (диагностика развития детей).</p>
Ожидаемый результат	<p>1.Качественное изменение отношений в коллективе.</p> <p>2.Стремление педагогов к саморазвитию.</p> <p>3.Профессиональный рост молодых педагогов, повышение качества педагогической деятельности.</p>

2. Пояснительная записка

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

На протяжении ряда лет в ДОУ был сформирован стабильный работоспособный коллектив с положительным социально-психологическим климатом, который недавно пополнили 2 молодых педагога, а так же в 2015-2016 учебном году была открыта группа компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи, то еще 2 воспитателям потребовались знания специфики работы с такими детьми. Коллектив периодически пополняется молодыми кадрами.

Идея создания Программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Рабочая программа по наставничеству (далее Программа) нацелена на работу с молодыми педагогами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной Программы предполагает следующее:

- постановка цели, задач;
- подбор средств реализации Программы;
- определение способов реализации Программы;
- контроль и коррекция.

Ожидаемый результат:

- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление педагогов к саморазвитию;
- профессиональный рост молодых педагогов, повышение качества педагогической деятельности.

Таким образом, данная Программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- чтобы учить, сам должен много знать и уметь;
- тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него;
- верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Цель Программы: оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Основные задачи Программы:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей;
- повышение теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- по результатам мониторинга результативности работы молодых педагогов, непрерывная коррекция направлений воспитательной и образовательной деятельности.

Основные направления:

- анализ результатов непрерывной образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- разработка и обсуждение планирования.
- обмен опытом, совершенствование методики обучения.
- ознакомление педагогов с новинками учебно-методической и справочной литературы.

Формы работы:

- педсоветы, семинары, мастер-классы, деловые игры;
- индивидуальные и групповые консультации;
- взаимопосещение НОД;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- собеседование (в начале года);
- участие в анкетировании и опросах;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- беседы, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность.

Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);

РЕЦЕНЗИЯ

на программу

Составитель: **Грибанова Наталья Борисовна**

Учреждение: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад (далее – МБДОУ д/с) № 37 «Якорёк» муниципального образования город-курорт Геленджик.

Наименование: рабочая программа (далее Программа) по сопровождению профессионального становления молодых педагогов ДОУ (наставничество) на 2015 - 2018 годы.

Рецензируемая Программа предназначена для оказания помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Реализация Программы позволяет решать следующие задачи:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых педагогов;
- повышение теоретического и методического уровня молодых педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- по результатам мониторинга результативности работы молодых педагогов, непрерывная коррекция направлений воспитательной и образовательной деятельности.

Программа имеет четкую структуру и содержит следующие разделы:

- 1)паспорт программы;
- 2)пояснительная записка;
- 3)этапы работы;
- 4)план работы с педагогами-наставниками и молодыми педагогами;
- 5)заключение;
- 6)используемая литература.

Основные направления Программы:

- анализ результатов непрерывной образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений;
- организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых НОД с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;
- изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- разработка и обсуждение планирования;
- обмен опытом, совершенствование методики обучения;

-ознакомление педагогов с новинками учебно-методической и справочной литературы.

К данной Программе разработана система локальных актов учреждения, методических рекомендаций и пособий по сопровождению профессионального становления молодых педагогов в дошкольном учреждении, памятки и др. (см. Приложения)

Программа актуальна и может быть рекомендована дошкольным образовательным учреждениям муниципального образования город-курорт Геленджик.

Рецензенты:

1. Руководитель экспертной группы:
Методист МКУ «ЦРО» Н.В.Климович

Климович

2. Члены экспертной группы:

Старший воспитатель

МБДОУ «ЦРР – д/с №31 «Берёзка» Л.В. Аксёрова

Л.В. Аксёрова

Старший воспитатель

МБДОУ д/с №3 «Тополёк» Ж.И. Баздерева

Ж.И. Баздерева