

ПРИНЯТО  
на заседании общего собрания  
работников Учреждения  
Протокол № 1 от 31.08.2022г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом по МБОУ  
Пламенская СОШ»  
от 31.08.2022года № 252

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Пламенская средняя общеобразовательная школа» структурное подразделение – дошкольное отделение (далее по тексту СПДО) в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 и регламентирует деятельность педагогов.

1.2 Наставничество в СПДО - 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.

1.3 Молодым педагогам считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе высшего или среднего специального учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.4 Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области воспитания и образования дошкольников. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Должен иметь воспитательной и методической работы не менее 3 лет

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на педагогов СП ДО.

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

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

### 2. Цели и задачи наставничества

2.1 Цель наставничества в СПДО — оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формировании в СП ДО кадрового потенциала.

2.2 Задачи наставничества в СПДО:

- прививать молодым педагогам интерес к профессиональной деятельности;
- способствовать благоприятной адаптации молодых педагогов в СПДО;
- формировать у молодых педагогов потребность в совершенствовании профессиональной компетентности;
- развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи молодым педагогам в:
  - проектировании и моделировании образовательного процесса;
  - проектировании развития личности каждого ребенка и детского коллектива в целом;
  - формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
  - формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения.

### 3. Организация

- 3.1 Наставничество в СП ДО организуется на основании приказа директора учреждения.
- 3.2 Руководство деятельностью наставников осуществляет старший методист.
- 3.4 Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете СПДО.
- 3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплён, по рекомендации педагогического совета, утверждаются приказом директора учреждения. Наставник может иметь не более двух подшефных молодых педагогов.
- 3.6 Наставничество устанавливается для впервые принятых педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности или стаж работы менее 3 лет.
- 3.7. Замена наставника производится на основании приказа директора учреждения в случае:
  - увольнения наставника;
  - психологическая несовместимость наставника и подшефного;
  - отказ от совместной работы наставника или подшефного.
- 3.8. Показателями эффективности работы наставника является выполнение поставленным молодым педагогом в период наставничества целей и задач. Оценка наставничества производится по результатам промежуточного и итогового контроля.
- 3.9. Контроль деятельности наставников осуществляет старший методист в СПДО.
- 3.10. Для мотивации к работе наставнику устанавливаются стимулирующие выплаты, согласно Положению о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулировании сотрудников МБОУ «Пламенская СОШ».

### 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 СП ДО, воспитанниками их родителям.

4.4. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения непрерывной образовательной деятельности, 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; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

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

4.8. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчёт по итогам наставничества, с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

4.9. 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 и профессиональное мастерство;
- консультирует по подбору и использованию дидактических пособий, игрового материала, оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

## 5. Руководство работой наставника

5.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего методиста.

5.2. Старший методист обязан:

- представить назначенного молодого педагога педагогическому коллективу СП ДО, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
- 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 СП ДО;

-определять меры поощрения наставников;

5.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несет старший методист, заместитель директор СПДО.

#### 6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

-настоящее Положение;

-план работы наставника.

6.2. По окончании разработки Положения, издаются приказы:

-об утверждении Положения о наставничестве;

-о закреплении наставника.