

Принято на педагогическом совете МАДОУ Д/с №21 «Золушка» МР МР РБ Протокол № 1 17.08.2019 от		УТВЕРЖДАЮ Заведующий МАДОУ Д/с №21 «Золушка» МР МР РБ Гильзутдинова М.И. 20.08.2019
--	--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В
МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ДЕТСКИЙ САД № 21 «ЗОЛУШКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА МЕЛЕУЗОВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №21 «Золушка» муниципального района Мелеузовский район Республики Башкортостан (далее - ДОУ) в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2 Наставничество в ДОУ - 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 ДОУ.

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 ДОУ – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формировании в ДОУ кадрового потенциала.

2.2 Задачи наставничества в ДОУ:

- прививать молодым педагогам интерес к профессиональной деятельности;
- способствовать благоприятной адаптации молодых педагогов в ДОУ;
- 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 воспитательной-образовательного процесса;
- проектировании развития личности каждого ребенка 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 для их решения.

3. Организация наставничества

- 3.1 Наставничество в ДОУ организуется на основании приказа заведующего.
- 3.2 Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель ДОУ.
- 3.4 Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете ДОУ.
- 3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплён, по рекомендации педагогического совета, утверждаются приказом заведующего ДОУ с указанием срока наставничества (не менее одного года). 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 5 лет.
- 3.7. Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случаях:
- увольнения наставника;
 - психологическая несовместимость наставника и подшефного;
 - отказ от совместной работы наставника или подшефного.
- 3.8. Показателями эффективности работы наставника является выполнение поставленными молодым педагогом в период наставничества целей и задач. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.
- 3.9. Контроль деятельности наставников осуществляет старший воспитатель ДОУ.
- 3.10. Для мотивации к работе наставнику устанавливаются стимулирующие выплаты.
- 3.11. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

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 ДОУ, воспитанниками их родителям.
- 4.4. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения непосредственно 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. Вести дневник работы наставника и периодически докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его профессиональной деятельности.
- 4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчёт по итогам наставничества, с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.
- 4.10. 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.

4.11. Педагогический совет:

- оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения воспитанников на учебный год.

5. Руководство работой наставника

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

5.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного молодого педагога педагогическому коллективу ДОУ, 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 ДОУ;
- определять меры поощрения наставников.

5.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заведующий ДОУ.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
- план работы наставника.

6.2. По окончании разработки Положения, издаются приказы:

- об утверждении Положения о наставничестве;
- о закреплении наставника.