

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждения
"Детский сад № 29 "Лучик" г.Феодосии Республики Крым"

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
Протокол № 4 от 31.05.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ



Заведующий "Детский сад № 29 "Лучик"
Н.И. Скерба
Приказ № 4 от 31.05.2021 г.

**Положение о наставничестве
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения "Детский сад № 29 "Лучик" г.Феодосии Республики Крым"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 29 "Лучик" г. Феодосии Республики Крым" (далее - учреждение) разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество в образовательном учреждении - одна из функций работника, предполагающая помощь молодому специалисту. 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, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3. Молодым специалистом считается начинающий педагог от 1 года до 3х лет, 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.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на педагогов учреждения.

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

2.2. Задачи наставничества в учреждении:

- прививать молодым педагогам интерес к профессиональной деятельности;
- способствовать благоприятной адаптации молодых педагогов в учреждении;
- 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 наставничества

3.1. Наставничество в учреждении организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете учреждения.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплён, по рекомендации педагогического совета, утверждается приказом заведующего учреждением с указанием срока наставничества (не менее одного года). Наставник может иметь не более двух подшефных молодых педагогов.

3.6. Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случаях:

- увольнения наставника;
- психологическая несовместимость наставника и подшефного;
- отказ от совместной работы наставника или подшефного.

3.7. Показателями эффективности работы наставника является выполнение поставленными молодым педагогом в период наставничества целей и задач. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.8. Контроль деятельности наставника осуществляет старший воспитатель учреждения.

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 учреждения, воспитанникам и 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 наставника и контроль за деятельностью возлагается на старшего воспитателя.

5.2. Старший воспитатель:

- представляет молодого специалиста педагогическому коллективу учреждения, объявляет приказ о закреплении за ним наставника;
- создаёт необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
- посещает отдельные виды деятельности и мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом, осуществляет систематический контроль работы наставника и молодого педагога;
- организывает 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;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в учреждении;
- определяет меры поощрения наставников.

5.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несет старший воспитатель и заведующий учреждением.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом детского сада, который принимается на Педагогическом совете и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего и согласовывается с советом учреждения.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.

7.4. После принятия настоящего локального акта (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая его редакция автоматически утрачивает силу.