|  |  |
| --- | --- |
|  | **УТВЕРЖДАЮ**  **Заведующий МКДОУ**  **д/с №9«Красная шапочка»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Атамова М.З.**  **Приказ №84 \_от 20.12. 2018 г.** |

**Положение об организации наставничества**

**в МКДОУ д/с №9«Красная шапочка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано для МКДОУ д/с №9«Красная шапочка»

в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 5 лет.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

1.4. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

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 данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

**2. Цели и задачи движения наставничества**

2.1. Цель наставничества в МКДОУ д/с №9:

2.1.1. Совершенствование профессионального мастерства, начинающих педагогов впервые годы трудовой деятельности;

2.1.2. Формирование в ДОУ высококвалифицированных кадров;

2.1.3. Формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

2.2. Задачи наставничества:

2.2.1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ, оказание помощи молодым педагогам в приобретении навыков практической деятельности;

2.2.2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

2.2.3. Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:

- в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;

- проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;

- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

-в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;

-в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

**3. Содержание наставничества.**

3.1. К работе в качестве наставников привлекаются работники учреждения, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие квалификационную категорию не ниже первой, проработавшие в занимаемой должности не менее пяти лет.

3.2. 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 основной общеобразовательной программы дошкольного воспитания ДОУ;

- 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.

3.2.Педагогический совет:

- оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;

- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения детей;

- формирует локально-моделирующий уровень (формулирование педагогической цели, умение решать проблемные задачи и предвидеть результат) и системно-моделирующий уровень (владение стратегией формирования системой знаний и умений по всем направлениям детского развития -

умственного, нравственного, эстетического и т.д.) деятельности педагогов.

**4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставник назначается с его согласия приказом заведующего ДОУ. В приказе указывается продолжительность наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, размер надбавки за наставничество.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего.

4.3. Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; 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.

4.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

4.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого или начинающего специалиста, за которым он будет закреплен.

4.7. Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

*-* увольнения наставника;

- перевода на другую работу подшефного или наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и подшефного.

4.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

4.9. За успешную работу наставник отмечается заведующим ДОУ по действующей системе поощрения.

 4.10.Заместитель заведующего обязан:

* оказывать организационно – методическую помощь наставникам в планировании и реализации мероприятий с молодым специалистом;
* обеспечивать систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы;
* анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества;
* рассматривать индивидуальный план работы наставника;
* проводить инструктаж наставников и молодых специалистов, воспитателей;
* обеспечивать возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
* осуществлять систематический контроль работы наставника;
* заслушивать и утверждать на заседании педагогического совета отчеты молодого специалиста, воспитателя,  и наставника и представить их заведующему ДОУ.

4.11.Наставничество устанавливается продолжительностью до одного года. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия на службе по уважительным причинам молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

**5. Обязанности наставника**

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОУ по занимаемой должности.

5.2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого или начинающего специалиста; отношение молодого или начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

5.3. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения задач и поручений.

5.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.

5.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

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

5.7. Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

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

5.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**6. Права наставника**

6.1. Подключать с согласия заведующего ДОУ заместителя заведующего ДОУ или других сотрудников для дополнительного обучения молодого или начинающего специалиста.

6.2. Требовать рабочие отчеты у молодого или начинающего специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6.3. Вносить предложения руководителю о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей.

6.4. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю о поощрении молодого специалиста.

**7. Обязанности молодого специалиста**

7.1. Изучать Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

7.2. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией.

7.3. В соответствии с задачами и планом работы, овладеть необходимыми профессиональными навыками.

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

7.5. Максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления особенностями работы в учреждении, уточнения неясных для себя вопросов производственной деятельности.

7.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень - посещать ООД, мастер – класс педагога – наставника и других педагогов ДОУ.

7.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

**8. Права молодого специалиста**

8.1. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам проектирования, моделирования и организации своей педагогической деятельности.

8.2.Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.3. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

8.5. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью ГМО.

8.6. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8.7. На основе анализа достигнутых результатов выдвигает и обосновывает новые педагогические задачи.

8.8.Представляет педагогу – наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе.

**9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение; приказ заведующего ДОУ об организации наставничества; планы работы по наставничеству; протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества; методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9.2. По окончании срока наставничества наставник в течение **10 дней должен сдать заместителю заведующего следующие документы:**

**-отчет о проделанной работе;**

**- план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста**.

9.3. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

9.4. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

9.4.1. Настоящее Положение;

9.4.2. Приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;

9.4.3. Планы работы педагогического совета;

9.4.4. Протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;

9.4.5. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;