****

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №55**

|  |  |
| --- | --- |
| ПринятоНа Педагогическом совете протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. | «Утверждаю»Заведующий МБДОУ д/с №55 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/С.В.МорозоваПриказ № \_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. |

**Положение о наставничестве**

1. **Общие положения**

**1.1.**Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или с педагогами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

**1.2.**Наставничество предусматривает систематическую  индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования.

1. **Цели и задачи наставничества**

**2.1.** Цель наставничества в образовательном учреждении - оказа­ние помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

**2.2.** Задачи наставничества:

* привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
* ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способ­ности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанно­сти по занимаемой должности;
* способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.
1. **Организационные основы наставничества**

**3.1.** Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

**3.2.**  Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе или старший воспитатель образовательного учреждения, в котором организуется наставничество.

**3.3.**  Наставник выбирается из опытных, высококвалифицированных педагогов по следующим критериям:

* высокий уровень профессиональной подготовки;
* развитые комму­никативные навыки и гибкость в общении;
* опыт воспитательной и методической работы;
* стабильные показатели в работе;
* богатый жизненный опыт;
* способность и готовность делиться профессиональным опытом;
* способность к воспитательной работе;
* стаж педагогической деятельности не менее 5 (пяти) лет.

**3.4.** Наставник может иметь одновременно не более 2 (двух) подшефных педагогов.

**3.5.** Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

**3.6.** Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого на­ставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен по рекомендации педагогического совета, приказом руководителя образовательного учреждения с указанием срока наставничества.Наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок до 1 (одного) года.

**3.7.**  Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников образовательного учреждения:

* воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном учреждении;
* педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет;
* педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе или по определенной тематике.

**3.8.** Кандидатура молодого педагога для закрепления за ним наставника, рассматривается на заседании педагогического совета с указанием срока наставничества и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

**3.9.**Замена наставника производится приказом руководителя образовательного учреждения в случаях:

* увольнения наставника;
* перевода на другую работу молодого педагога или наставника;
* привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
* психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

**3.10.**  Показателем эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка производится старшим воспитателем по результатам проме­жуточного и итогового контроля.

**3.11.**   По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

**4. Обязанности наставника**:

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

**4.2.** Изучать:

* деловые и нравственные качества молодого педагога;
* отношение молодого педагога к проведению образовательной деятельности, коллективу учреждения, воспитанникам и их родителям;
* его увлечения, наклонности, круг досугового общения.
	1. Осуществлять деятельность по наставничеству на основании плана работы.
	2. Вводить молодого педагога в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).
	3. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогомзанятий, режимных моментов и совместных мероприятий с детьми.
	4. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу.
	5. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
	6. Развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в детском саду, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
	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.
	8. Вести дневник работы наставника и периодически докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, ре­зультатах его труда.

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

1. **Права наставника**

**5.1.** С согласия старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого педагога, других сотрудников образовательного учреждения.

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

1. **Обязанности молодого педагога**
	1. Изучать закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.
	2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
	3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
	4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
	5. Совершенствовать свой методический и культурный уровень.
	6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и старшим воспитателем.
	7. Вести дневник молодого педагога.
2. **Права молодого педагога**

**7.1.** Вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения 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.

**8. Руководство работой наставника.**

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

**8.2.**Старший воспитатель обязан:

* рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
* ознакомить наставников и молодых педагогов с настоящим Положением;
* обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соот­ветствии с настоящим Положением;
* осуществлять систематический контроль работы наставника;
* заслушать и утвердить на заседании педагогического совета отчеты моло­дого педагога и наставника;
* представить назначенного молодого педагогаработникам образовательного учреждения, объявить при­каз о закреплении за ним наставника;
* создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
* посетить занятия, режимные процессы и совместную деятельность с детьми, проводимые наставником и молодым педагогом;
* организовать обучение наставников формам и методам работы с педагогами, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;
* изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставни­чества в образовательном учреждении;
* определить меры поощрения наставников.

**8.3.**Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами, воспитателями несет старший воспитатель.

1. **Документы, регламентирующие наставничество**
	1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
* настоящее Положение;
* приказ руководителя образовательного учреждения об организации наставничества;
* планы работы педагогического совета;
* протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы на­ставничества;
* методические материалы по организации наставничества в образовательном учреждении;
* материалы передового педагогического опыта по организации наставничества в образовательном учреждении.
	1. По окончании срока наставничества молодой педагог в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:
* отчет молодого педагога о проделанной работе;
* план профессионального становления с оценкой наставника проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

Срок действия данного положения неограничен и действует до вступления в силу нового.