Таймырское муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Дудинский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей «Забава»

647000, г. Дудинка, ул. Островского д.3, тел/факс (39191) 5–05–10, e-mail: [zabawa00@mail.ru](mailto:zabawa00@mail.ru)



**Положение о наставничестве**

Глоссарий

Наставничество– разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности.

Наставник – педагогический работник, имеющий опыт работы в образовательной организации, достигший значительных результатов в обучении, воспитании и развитии дошкольников.

Молодой специалист – начинающий профессиональную деятельность педагог, как правило, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с молодым специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций в области теории и методики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников, реализации программ внеурочной деятельности и др.

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве ТМБ ДОУ «Детский сад общеразвивающего вида «Забава» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской федерации», ФГОС ДО.

Наставничество в дошкольном учреждении — разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми воспитателями и другими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного воспитания. Молодой специалист — начинающий воспитатель (или дугой педагогический работник), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе педколледжа или вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области дошкольного образования (ими предметной специализации), методики дошкольного воспитания

1.3. Правовой основой наставничества в дошкольном учреждении являются настоящее положение, нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки воспитателей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества.

 2.1. Целью наставничества в ТМБДОУ «Забава»  (далее по тексту ДОУ) является оказание помощи молодым воспитателями (специалистам) в их профессиональном становлении, а также реализация идеи социально-педагогического партнерства.

 2.2. Основными задачами наставничества в детском саду являются

— привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление воспитателей и других педагогических работников

 в образовательном учреждении;

— ускорение процесса профессионального становления воспитателя (или др. педагогического работника) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

— формирование профессиональных качеств молодого педагога, как личности, адаптированной к современной социокультурной ситуации мегаполиса;

 — формирование системного подхода начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности;

— укрепление традиций, направленных на сближение взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса и реализации идеи социального партнерства;

— удовлетворение потребностей в неформальном профессиональном общении;

формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании;

— адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих должностных обязанностей;

— расширение социокультурных границ профессиональной деятельности молодых педагогов.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании годового плана детского сада.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют:

 Старший воспитатель, специалисты, воспитатели групп,  в которых организуется наставничество.

3.3. Наставник подбирается из наиболее подготовленных воспитателей (или специалистов), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление об организации работы в едином образовательном пространстве ДОУ, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

-педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

 3.7. Замена наставника в случаях:

— увольнения наставника;

— перевода на другую работу подшефного или наставника;

— привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

— психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым воспитателем (или других  педагогических работником) в период наставничества.

3.9. За успешную работу наставник отмечается по действующей в детском саду системе поощрения.

4. Обязанности наставника:

— знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

— разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

— изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;

— знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;

— вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);

—оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;

— разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;

— оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,

 — личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

—периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

— подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника:

— с согласия старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников детского сада;

—требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

 —Группа наставников обладает рекомендательным правом на повышение квалификационной категории и образовательного ценза; может ходатайствовать о выдвижении воспитателя (педагога) к участию в профессиональных конкурсах («Воспитатель года» и др.).

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

— изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности;

— выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

— постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

— учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

— совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

— периодически отчитываться о своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

7. Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

— вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

— защищать профессиональную честь и достоинство;

— знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

— посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

— 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 по работе обязан:

— создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

— организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

— изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

— определить меры поощрения наставников.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

— настоящее Положение;

— приказ заведующего ДОУ

— планы работы наставников;

— методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству (Методическая копилка);

 9.2.По окончании срока наставничества молодой специалист, воспитатель, в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:

—отчет молодого специалиста, воспитателя о проделанной работе;

—план профессионального становления с оценкой наставника проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста, воспитателя.