



**Нижнетуринский городской округ
Свердловская область**

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Нижнетуринского городского округа детский сад «Чебурашка»**

(МАДОУ НТГО детский сад «Чебурашка»)

ул. Усошина, д.5 Б, г. Нижняя Тура, Свердловская обл., 624222 тел (34342)2-09-80, E-mail:
mbdoucheburashka@mail.ru

ПРИНЯТО:

на заседании педагогического совета
МАДОУ НТГО детский сад «Чебурашка»
(протокол от «___» _____ 20__ № ___)

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ НТГО
детский сад «Чебурашка»
_____ Огибенина В.А.
Введено в действие приказом заведующего
№ _____ от «___» _____ 20__ г.

Положение

**о Наставничестве в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
Нижнетуринского городского округа детский сад «Чебурашка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано с целью организовать системный подход к профессиональной подготовке педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Нижнетуринского городского округа детский сад «Чебурашка» (далее – Учреждение) посредством наставничества. Наставничество рассматривается как отношения, в которых опытный или более сведущий педагог помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Наставник – это человек, который передает опыт и навыки.

1.2. Наставничество в Учреждении организуется в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, профстандартами «Педагог» (приказ от 18.10.2013 № 544н), «Педагог-дефектолог» (приказ от 15.09.2016), «Педагог-психолог» (приказ от 24.07.2015) и настоящим положением.

1.3. Основными принципами Наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех членов коллектива Учреждения.

1.5. Участие в организации Наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности Учреждения.

1.6. Срок действия данного положения не ограничен – действует до принятия нового положения.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Цель Наставничества – оказание профессиональной поддержки начинающим педагогам на этапе освоения новых функциональных обязанностей, минимизация их психологических трудностей и создание условий для максимально быстрого включения в образовательный процесс Учреждения.

2.2. Основные задачи:

- 1) обеспечить управленческие, методические, информационные и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов:
 - молодых специалистов;
 - педагогов со стажем, которые только пришли на работу в Учреждение;
 - педагогов Учреждения, которые вступают в новую должность;
- 1) ознакомить их с приоритетными направлениями и спецификой работы Учреждения, педтехнологиями и методами, которые реализуются в Учреждении; особенностями контингента воспитанников;
- 2) совершенствовать знания методики и педагогики на примере работы опытных педагогов Учреждения;
- 3) учить использовать ИКТ в образовательной работе с детьми и при взаимодействии с родителями (законными представителями);
- 4) учить использовать профессиональные сайты для самообразования и передачи педагогического опыта.

3. Организационные основы Наставничества

3.1. Педагоги-наставники в соответствии с задачами:

- изучают работу вышеуказанных категорий педагогов, выявляют их проблемы и трудности;
- проводят анкетирование с целью выявить их личностные качества, профессиональный уровень, интересы;
- организуют обучение педагогов в следующих формах: стажировка, лекция, семинар-практикум, контроль и экспертная оценка заместителя руководителя; моделирование и анализ ситуаций, просмотр видеозаписи

собственных занятий и занятий других педагогов, посещение открытых мероприятий и их анализ, помощь в конструировании дидактических материалов, беседы, дискуссии, психологические тренинги, консультации.

3.2. Наставничество организуется по плану – составной части годового плана методической работы.

3.3. Наставники осуществляют свою деятельность на основании приказа заведующего Учреждения.

3.4. Деятельностью наставников руководят заведующий и заместитель заведующего по ВМР.

3.5. Заведующий и заместитель заведующего по ВМР выбирают наставников по следующим критериям:

- **критерий 1** – наличие знаний и опыта работы, высокий профессионализм, причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных;
- **критерий 2** – умение легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам;
- **критерий 3** – личное желание, чтобы наставничество не воспринималось как дополнительная нагрузка;
- **критерий 4** – авторитет в коллективе и влияние – наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения;
- **критерий 5** – ответственность и организованность.

3.6. Наставник может иметь одновременно **не более двух** подшефных педагогов.

3.7. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете Учреждения.

3.8. Наставник и подшефный педагог назначаются при обоюдном согласии, по рекомендации педсовета, и утверждаются приказом заведующего Учреждения с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.9. Замена наставника производится приказом заведующего Учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного педагога или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10. За работу с подшефными педагогами наставникам предусмотрено вознаграждение:

1. Материальное (стимулирующие выплаты, премии).
2. Нематериальные:
 - участие в конкурсе на лучшего наставника;
 - включение в кадровый резерв на руководящие позиции;
 - публичное признание заслуг наставника;
 - награждение почетными грамотами и благодарностями разного уровня.

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

4. Права наставника

4.1. Наставник имеет право:

- самостоятельно планировать работу с подшефными педагогами;
- привлекать к проведению обучения подшефных педагогов руководителей кафедр, психологов, социального педагога и других педагогических работников Учреждения, готовых транслировать свой опыт работы. Занятия проводят воспитатели с первой и высшей категорией;
- обращаться к администрации Учреждения с запросом о предоставлении нормативной, статистической, научно-методической документации;
- оценивать результаты работы подшефных педагогов;
- представлять к поощрению начинающих педагогов за высокие результаты работы;
- выявлять успешный опыт работы среди начинающих педагогов, предлагать транслировать его в Учреждении;
- организовывать открытые мероприятия начинающих педагогов.

5. Обязанности и ответственность наставника

5.1. Наставник обязан:

- изучать деятельность начинающих педагогов, выявлять существующие проблемы, ранжировать их по степени значимости для обеспечения качественного образовательного процесса;
- обеспечивать им методическую, информационную и другие виды помощи, обучать в различных формах;
- диагностировать и контролировать начинающих педагогов, коллегиально обсуждать их работу;
- соблюдать педагогическую этику.

5.2. Наставник несет ответственность:

- за качество контрольно-диагностических обучающих мероприятий;
- степень адаптации молодых и вновь прибывших в ДОО педагогов;
- улучшение качества образовательной деятельности, которую они организуют;
- уровень их готовности к образовательной деятельности с учетом специфики ДОО и требований ФГОС;
- этичное взаимодействие с подшефными педагогами.

6. Документальное оформление деятельности наставников (делопроизводство)

6.1. Заседания наставников оформляются протоколом. Протокол подписывают заместитель заведующего по ВМР – председатель собрания наставников и секретарь.

6.2. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

6.3. Отчет о работе наставников за учебный год в письменном виде предоставляет заместитель заведующего по ВМР на итоговом заседании педагогического совета.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в действие с момента утверждения педагогическим советом и издания соответствующего приказа заведующего Учреждения. После издастся приказ о закреплении наставников.

7.2. Изменения вносятся в положение не реже одного раза в пять лет и утверждаются приказом заведующего Учреждения.