

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 5 «Танюша» г.Феодосии Республики Крым»

СОГЛАСОВАНО  
на педагогическом совете  
протокол № 1 от «15» августа 2019 г



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

«Детский сад № 5 «Танюша»

учреждение

«Танюша»

Приказ № 130 от «27» августа 2019 г.

Н.А.Мовчан

**Положение о наставничестве**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Танюша» г.Феодосии Республики Крым»**

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о наставничестве Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Танюша» 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 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;

