

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад № 97» г.о. Самара
Протокол № 1
«15» сентября 2019 г.



**Положение
о наставничестве
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 97»
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 97» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеют педагогический стаж не более 3 лет в занимаемой должности (далее – молодой педагог).

1.3. Наставничество включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога профессиональных навыков и умений и по приумножению его знаний в области дошкольного воспитания и обучения.

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

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех педагогов Бюджетного 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 наставничества

2.1. Цель наставничества в Бюджетном учреждении – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении; формирование в Бюджетном учреждении кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в Бюджетном учреждении:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в Бюджетном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям;

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением.

3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляет старший воспитатель и руководитель Бюджетным учреждением.

3.3. Руководитель Бюджетного учреждения выбирает педагога - наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и/или методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Педагог-наставник может иметь одновременно не более пяти подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает на заседаниях Педагогического совета Бюджетного учреждения и заведующим Бюджетным учреждением.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога - наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического Совета Бюджетного учреждения. Назначение утверждает приказ заведующего Бюджетным учреждением с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога – наставника и молодого педагога. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель после Педагогического совета Бюджетного учреждения, на котором было принято решение о наставничестве.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников Бюджетного учреждения:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- педагогов, переведенных на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления

профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной возрастной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена педагогов-наставников производится приказом заведующего Бюджетным учреждением ДООУ в случаях:

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

3.9. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:

- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей наставничества;
- активное участие молодого педагога в жизни Бюджетного учреждения, выступления на методических мероприятиях Бюджетного учреждения, мероприятиях городского и областного уровня;
- участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.10. Педагогу - наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда в соответствии с Положением. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим Бюджетным учреждением по действующей системе поощрения, вплоть до представления к почетным грамотам и званиям.

4. Содержание наставничества

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

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого педагога;
- отношение молодого педагога к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу Бюджетного учреждения, воспитанникам и их родителям (законным представителям);
- его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность и проводить необходимое обучение.

4.4. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения;