Приложение №1  
 к приказу №49/1-од  
 от 01.09.2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 31» ИГО СК**

**I. Общие положения**

1.1.Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует порядок организации наставничества над педагогами в МБДОУ «Детский сад № 31» ИГО СК» (далее – Учреждение).

1.2.Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании 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.

**II. Цели и задачи наставничества**

2.1.Цель наставничества в Учреждении – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в Учреждении кадрового ядра.

2.2.Задачи наставничества в Учреждении:

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

**III. Организационные основы наставничества**

3.1.Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждения.

3.2.Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляют старший воспитатель, заведующий Учреждения.

3.3.Заведующий  Учреждения выбирает педагога-наставника из наиболее подготовленных 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 трех подшефных молодых педагогов.

3.5.Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает педагогический совет и заведующий Учреждения.

3.6.Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета. Назначение утверждает приказ заведующего Учреждения 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, на котором было принято решение о наставничестве.

3.7.Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогов Учреждения:

* педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании;
* педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в занимаемой должности;
* 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 занятий в определенной возрастной группе (по определенной тематике).

3.8.Замена педагога-наставника производится приказом заведующего Учреждения 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 в период наставничества;
* активное участие молодого педагога в жизни Учреждения, выступления на методических мероприятиях Учреждения, мероприятиях муниципального и областного уровней;
* участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

3.10**.**За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим Учреждения по действующей системе стимулирования и поощрения, вплоть до представления к почетным грамотам и званиям.

**IV. Обязанности педагога-наставника**

4.1.Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных актов 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 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, контролировать выполнение заданий, оказывать при этом необходимую помощь.

4.6.Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с воспитанниками и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7.Развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8.Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия.

4.9.Вести необходимую документацию по работе педагога-наставника:

* индивидуальный план работы педагога – наставника с молодыми специалистами (на каждый год);
* анкета для молодого педагога (заполняется не реже 1 раза в 3 месяца);
* анкета для наставника (заполняется не реже 1 раза в 3 месяца);
* диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (заполняется по окончанию реализации программы наставничества);
* отчет о проделанной работе по организации наставничества (заполняется ежегодно в конце учебного года и по окончанию реализации программы наставничества).

4.10.Раз в три месяца докладывать заведующему, старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

4.11.Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога.

**V. Права педагога-наставника**

5.1.Подключать с согласия директора Учреждения других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.

5.2.Требовать рабочие отчеты у молодого педагога в устной и письменной форме.

**VI. Обязанности молодого педагога**

6.1.Изучать законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, регламентирующие дошкольное образование и определяющие деятельность педагога, особенности работы Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2.Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3.Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4.Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5.Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6.Раз в три месяца отчитываться по своей работе перед педагогом-наставником и старшим воспитателем, заместителем директора по дошкольному образованию.

**VII. Права молодого педагога**

7.1.Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2.Защищать свою 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.

7.6.Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7.Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

**VIII. Руководство работой педагога-наставника**

8.1.Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается на заведующего, старшего воспитателя.

8.2.*Заведующий,* Старший воспитатель обязан:

* представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу, объявить приказ о закреплении педагога-наставника;
* познакомить педагога-наставника и молодого педагога с организацией наставничества в Учреждении, с необходимой документацией;
* создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его педагога-наставника;
* оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
* посещать отдельные мероприятия и образовательную деятельность, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом;
* организовывать обучение педагогов-наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
* осуществлять текущий контроль реализации программы наставничества;
* изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в Учреждении;
* определять меры поощрения педагогов-наставников.

8.3.Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет заведующий МБДОУ «Детский сад № 31» ИГО СК.

**IX. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1.К документам, регламентирующим деятельность педагогов-наставников, относятся:

* настоящее Положение;
* приказы заведующего Учреждения об организации наставничества;
* программа наставничества (разрабатывается на 1 год);
* годовой план работы Учреждения;
* протоколы заседаний педагогических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
* методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9.2.По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен предоставить старшему воспитателю:

* отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога;
* конспекты мероприятий, проведенных за период наставнической деятельности.