

ПРИНЯТО

Педагогическим советом ГБОУ НШ-ДС № 662

протокол № 2 от 06.10.2015 года

Председатель


Л.И. Новицкая

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБОУ НШ-ДС № 662

№ 38/д, § 20 от 06.10.2015 года

Директор ГБОУ НШ-ДС № 662


Л.И. Новицкая

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в ГБОУ начальная школа-детский сад № 662 в соответствии с Законом РФ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и регламентирует деятельность педагогов образовательного учреждения.
- 1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами и воспитателями, имеющими трудовой стаж не более 3 лет и нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности с детьми.
- 1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области образования и методик преподавания.
- 1.4. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- 1.5. Действие настоящего положения распространяется на педагогов образовательного учреждения.
- 1.6. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности педагогов образовательного учреждения.
- 1.7. Срок данного положения не ограничен и действует до принятия нового.

2. Цели и задачи наставничества.

- 2.1. Движение наставничества организуется в целях оказания помощи начинающим педагогам в их профессиональном становлении
- 2.2. Основные задачи наставничества в ГБОУ:
 - привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
 - ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
 - организовать психолого-педагогическую поддержку и способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной этике и культуре, правилам поведения в ГБОУ;
 - формировать у начинающих педагогов умение формулировать конкретные педагогические задачи, теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы, проектировать и моделировать воспитательно-образовательный процесс в целях развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Наставничество в ГБОУ организуется на основании приказа руководителя.
- 3.2. Кандидатуры наставников рассматриваются и выдвигаются на педагогическом совете ГБОУ с учетом обоюдного согласия наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.
- 3.2. Наставник выбирается из наиболее подготовленных специалистов и воспитателей по следующим критериям:
 - высокий уровень профессиональной подготовки и стабильные результаты в работе;
 - развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
 - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
 - богатый жизненный опыт;
 - стаж педагогической деятельности не менее 10 лет.
- 3.3. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ГБОУ:
 - специалистов и воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности;
 - специалистов и воспитателей, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
 - специалистов и воспитателей, переведенных на другую работу, 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 группе (по определенной тематике).
- 3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.
- 3.5. Замена наставника производится приказом руководителя в случаях:
 - увольнения наставника;
 - перевода на другую работу подшефного или наставника;
 - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
 - психологической несовместимости наставника и подшефного.
- 3.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.
- 3.7. Для мотивации к работе наставнику может устанавливаться надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда в соответствии с Положением.
- 3.8. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель и заместитель директора по УВР.

4. Содержание наставничества.

4.1. Педагог-наставник обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- Осуществлять работу на основании плана работы по наставничеству.
- Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению образовательной деятельности, воспитанникам и их родителям, педагогическому коллективу.
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- Знакомить с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями и методиками, ИКТ.

- Консультировать педагогов в вопросах подбора и использования педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала, электронных образовательных ресурсов.
- Оказывать помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план самообразования, давать конкретные задания, определять срок их выполнения, контролировать работу и оказывать необходимую помощь.
- Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ГБОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива.

4.2. Педагог-наставник имеет право:

- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- Подключать с согласия руководителя и его заместителей других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.
- Содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- В пределах своей компетенции давать рекомендации начинающему педагогу по совершенствованию воспитательно-образовательной работы с детьми, передавать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство, проводить мастер-классы, демонстрируя методы, приемы.
- Периодически информировать педагогический совет о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда, вносить предложения по дальнейшей работе молодого специалиста, давать разумные поправки в педагогические действия.

4.3. Начинающий педагог - молодой специалист обязан:

- Изучать закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, нормативные документы, определяющие его сферу профессиональной деятельности.
- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.
- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- Представлять педагогу-наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе, отчитываться перед наставником и заместителями руководителя о своей работе.

4.4. Начинающий педагог - молодой специалист имеет право:

- Обращаться к педагогу-наставнику за консультативной помощью по проектированию, моделированию и организации своей педагогической деятельности.
- Систематически обмениваться с педагогом-наставником информацией о создании условий для организации жизнедеятельности детей, состояния воспитательно-образовательной работы с детьми.
- Анализировать и оценивать свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования.
- Вносить на рассмотрение администрации ГБОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

4.5. Педагогический совет:

- Заслушивает на заседании педагогического совета отчеты молодого специалиста, воспитателя и наставника.
- Оценивает деятельность начинающих педагогов и наставников как показатель оценки деятельности учреждения.
- Оказывает содействие созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов,
- Обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи, координируя педагогические действия участников образовательного процесса ГБОУ в соответствии с задачами воспитания и обучения детей.

5. Контроль за соблюдением Положения

5.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается старшего воспитателя и заместитель директора по учебно-воспитательной работе

5.2. Старший воспитатель и заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязаны:

- представить наставника молодому специалисту,
- ознакомить с приказом и положением о наставничестве всех педагогов ГБОУ;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- рассмотреть и согласовать индивидуальный план работы наставника;
- осуществлять систематический контроль работы наставника
- оказывать им методическую и практическую помощь в реализации планов работы наставника с молодым специалистом;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ГБОУ;
- определить меры поощрения наставников.

6. Документы, регламентирующие наставничество.

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя ГБОУ об организации наставничества;
- планы работы наставника по профессиональному становлению молодого специалиста;
- годовые планы работы ГБОУ

6.2. По окончании срока наставничества в течение 10 дней наставник должен сдать отчет о проделанной работе.