

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 66
комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга

Принято:

Советом ГБДОУ детский сад №66
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 29.01 2021

Утверждаю:

Заведующий ГБДОУ №66
_____Беляева И.А

С учетом мнения Совета родителей
Протокол №1 от 29.01 2021

Положение о наставничестве в Государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 66
Кировского района Санкт-Петербурга

Положение о наставничестве в Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 66 Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Дошкольное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а так же воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

1.2. Наставничество в ГБДОУ детский сад № 66 предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а так же имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

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

1.4. Действие настоящего положения распространяется на педагогов и специалистов учреждения. 1.5. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества в ГБДОУ – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачи наставничества в ГБДОУ:

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ГБДОУ;
- Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ГБДОУ;
- Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам;
- В проектировании и моделировании воспитательно- образовательного процесса;
- Проектирование развития личности каждого ребенка и детского коллектива в целом;
- Формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организованные формы воспитательно-образовательной работы;

- Формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
- Формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в ГБДОУ организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

3.3. Старший воспитатель выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям:

- Высокий уровень профессиональной подготовки;
- Развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- Опыт воспитательной и методической работы;
- Стабильные результаты в работе;
- Способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- Стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более трёх подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются, согласовываются с заведующим ГБДОУ и утверждаются на педагогическом совете ГБДОУ.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического Совета, приказом заведующего ГБДОУ с указанием наставничества (не менее одного года).

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ГБДОУ:

- Воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ГБДОУ;
- Специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- Воспитателей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- Воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена наставника производится приказом заведующим ГБДОУ в случаях:

- Увольнения наставника;
- Перевода на другую работу подшефного или наставника;

- Привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- Психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми воспитателями, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.10. Для мотивации к работе наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда в соответствии с Положением. За успешную работу наставник отмечается заведующим ГБДОУ по действующей системе поощрения.

4. Содержание наставничества

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности. 4.2. Изучать:

- Деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- Отношение молодого специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу ГБДОУ, воспитанникам и их родителям;
- Его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу; оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки. 4.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в том числе личным примером, корректировать его положение в ГБДОУ, 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 специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

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 воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- Передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- Знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- Консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на роста профессиональной компетентности начинающего педагога.

5. Права наставника

5.1.Подключать с согласия старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2.Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1.Изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ГБДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

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

6.3.Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4.Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5.Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

7. Права молодого специалиста

7.1.Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.2. Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения. 7.3. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельности. 7.4. Повышать квалификацию.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

8.2. Старший воспитатель обязан:

- Представить назначенного молодого специалиста воспитателям ГБДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- Создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника; • Посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- Оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- Изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ГБДОУ;
- Определять меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет старший воспитатель.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Настоящее Положение;
- Приказ заведующего ГБДОУ об организации наставничества;
- Годовой план ГБДОУ;
- Протоколы заседаний Педагогического Совета, группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- Методические рекомендации по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- Перспективный план работы наставника с молодым специалистом.