

ПРИНЯТО:
Решением методического Совета
Протокол № 1 от 24.09.2014г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
НРМДОБУ «ЦРР-д/с «Улыбка»
О.А. Усольцева
Приказ от 26.09.2014 №196-0

ПОЛОЖЕНИЕ об организации наставничества

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества в (далее - Положение)

разработано в соответствии с законом РФ «Об образовании»,

1.2. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность опытных

сотрудников учреждения по оказанию помощи первого года трудовой деятельности молодым специалистам к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество - форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

наставник - высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с начинающими специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

начинающий педагог - впервые вступивший в трудовые отношения практической деятельности в рамках апробации образовательных программ учреждения.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества – совершенствование профессионального мастерства, начинающих педагогов в первый год трудовой деятельности в рамках апробации программы «Югорский трамплин».

2.2. Задачи наставничества.

2.2.1. Оказание помощи начинающим педагогам в приобретении навыков практической деятельности в рамках апробации программы «Югорский трамплин»;

2.2.2. Формирование готовности к самостоятельной организации и осуществлению деятельности, выработка рефлексивной позиции;

2.2.3. Оказание психолого-педагогической поддержки начинающему педагогу.

III. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается продолжительностью два года.

3.2. К работе в качестве наставников привлекаются работники учреждения, обладающие:

-высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе;

-пользующиеся авторитетом в коллективе и проработавшие в занимаемой должности не менее трех (пяти) лет.

3.3. Наставник назначается с его согласия приказом руководителя учреждения. В приказе указываются продолжительность наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и начинающего педагога.

3.4. Замена наставника производится в следующих случаях:

-при прекращении наставником трудовых отношений;

-наставническая работа на иную должность;

-по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса;

-профессионального становления начинающего педагога, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

3.5. Ответственность за организацию наставничества несет заместитель заведующего.

3.6. Заместитель заведующего обязан:

-оказывать организационно-методическую помощь наставникам в планировании и реализации учебных мероприятий с начинающим педагогом;

-заслушивать отчеты о проделанной работе, стимулировать положительные результаты наставничества;

-анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества;

-обеспечивать систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы.

3.7. Наставничество осуществляется методом индивидуального обучения к начинающим педагогам в соответствии с индивидуальным планом наставничества (приложение 1).

IV. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

4.1.1. Передавать начинающему педагогу накопленный опыт профессионального мастерства, в рамках апробации программы «Югорский трамплин», обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы.

4.1.2. Содействовать начинающему педагогу в ознакомлении с обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы.

4.1.3. Оказывать всестороннюю помощь начинающему педагогу в овладении своевременно выявлять и устранять ошибки в трудовой деятельности начинающего педагога.

4.1.4. Систематически обменивается информацией по состоянию воспитательно - образовательного процесса.

4.1.5. Своевременно дает советы, рекомендации, разъяснения, вносит разумные поправки в педагогические действия, посещает занятия, режимные моменты.

4.1.6. Демонстрирует мастер-класс.

4.1.7. Информировывает руководство учреждения о результатах работы.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. Вносить предложения руководителю о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей.

4.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой начинающего педагога, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю о поощрении начинающего педагога.

V. Права и обязанности начинающего педагога

5.1. Начинающий педагог обязан:

5.1.1. В соответствии с задачами и планом работы, овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить необходимые нормативные документы, регламентирующие деятельность учреждения.

5.1.2. Максимально использовать опыт и знания наставника для ознакомления особенностями работы в учреждении, уточнения неясных для себя вопросов производственной деятельности.

5.1.3. Посещать занятия, мастер – классы педагога – наставника.

5.2. Начинающий специалист имеет право:

5.2.1. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам проектирования, моделирования и организации своей педагогической деятельности.

5.2.2. Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

5.2.3. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю учреждения, заместителю заведующего.

5.2.4. Систематически обменивается с педагогом-наставником информацией о создании условий для организации жизнедеятельности детей, состояния воспитательно-образовательной работы с детьми.

5.2.5. Анализирует и оценивает свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования.

5.2.6. На основе анализа достигнутых результатов выдвигает и обосновывает новые педагогические задачи.

5.2.7. Представляет педагогу-наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе.

VI. Завершение наставничества, стимулирование работы наставника

6.1. В течение десяти календарных дней по окончании, установленного приказом руководителя учреждения, срока наставничества наставник формирует отчет об итогах наставничества (приложение 2).

6.2. При необходимости начинающему педагогу, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

6.3. В целях материального поощрения наставнику устанавливается стимулирующая выплата в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения, принятыми в соответствии с муниципальными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

Примерное планирование индивидуальной работы с молодым педагогом
Начинающий педагог ФИО
Должность
Педагог – наставник ФИО

Посещение НОД	Посещение режимных моментов	Оформление документов	Работа с родителями
Сентябрь			
Знакомство начинающего педагога с планом работы группы на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно – образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.			
Октябрь			
- Умение распределять деятельность детей; - умение выявлять интересы и склонности детей; - знание разных видов игр для детей данного возраста;	Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т. д.)	Перспективное планирование	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми в группе в утренние часы»
- Умение правильно подбирать комплексы упражнений; - умение грамотно использовать приемы объяснения и показа	- умение грамотно использовать приемы объяснения и показа	Календарное планирование	Консультация «Организация утренней гимнастики в группе»
Ноябрь			
Посещение НОД по развитию речи	Взаимосвязь педагога и детей в свободной деятельности	Сведения о родителях	Консультация «подготовка и проведение НОД по развитию речи»
Посещение НОД по математике	Подготовка к приёму пищи	Заполнение журнала отслеживания	Мастер-класс «Подготовка и проведение занятий по математике».
Декабрь			
Умение грамотно	организации	Карты	Общение с

организовывать деятельность детей	деятельности во второй половине дня (подъем детей, корригирующая гимнастика, организация индивидуальной работы, игровой и самостоятельной деятельности детей)	индивидуального маршрута ребёнка	родителями
Январь			
Посещение НОД по изодеятельности (рисование, конструирование)	Организация прогулки в зимнее время	умение сопоставлять задачи и содержание деятельности	Консультация «Подготовка и проведение занятий по рисованию».
Февраль			
Посещение занятий по изодеятельности (лепка, аппликация)	Развитие мелкой моторики в свободной деятельности	умение сопоставлять задачи, содержание, продукт НОД	Консультация «Подготовка и проведение занятий по лепке».
Март			
Посещение НОД по ознакомлению с окружающим миром	Организация экспериментов	Правильность использования и заполнения рабочих стендов	Консультация «Подготовка и проведение занятий по ОБЖ».
Апрель			
Посещение занятий по ознакомлению с окружающим миром и развитию речи (социально-эмоциональное развитие, гражданско-патриотическое воспитание)	Умение подвести итог	Заполнение журнала взаимодействий между специалистами и родителями	Беседа по запросу родителей
Май			
Повторное посещение занятия	Умение применять полученные умения и навыки	Составление технологических карт	Итоговое родительское собрание

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с " ____ " _____ по " ____ " _____ 2014 г.

Основание: Приказ от « ____ » _____ 2014 г. № ____

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Дисциплинарность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов	

Вывод:

Рекомендации наставника:

(Подпись наставника)

" _ " _____ 2014 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

(подпись начинающего педагога)

Анализ деятельности начинающего педагога и педагога – наставника

	Показатели	
Какие навыки и умения совершенствовались в течение двух лет?	Умение методически грамотно и содержательно организовывать воспитательно-образовательную работу с детьми в утренние и вечерние часы. Умение методически грамотно проводить подготовку и организацию разных видов НОД. Умение грамотно и своевременно использовать разнообразные методы и приемы в работе с детьми.	
Результаты совершенствования	Изучены необходимые методические рекомендации. Повысился уровень организации воспитательно-образовательной работы в утренние и вечерние часы. Повысился уровень подготовки и организации НОД	
Выявленные проблемы	Недостаточно использует в работе сюжетно-ролевые игры, театрализованную и досуговую деятельность. Опыт работы с родителями ограничен. Недостаточен объем знаний о развивающей среде, ее содержании и значении	
Задачи на следующий учебный год	Повысить уровень владения методикой сюжетно-ролевых игр, театрализованной и досуговой деятельности. Познакомить с разными формами работы с родителями. Совершенствовать уровень знаний о развивающей среде ДООУ и ее содержании. Продолжать в течение года посещение НОД.	