

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из  
направлений развития воспитанников № 9 «Аленка»  
города Вятские Поляны Кировской области

---

612960, Кировская область, г. Вятские Поляны, ул. Урицкого, д. 37-а, т. 8(83334) 6-02-72, 6-05-12

ПРИНЯТО  
На Педагогическом совете  
Образовательной организации  
Протокол № 02 от 14.09.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом заведующего МКДОУ д/с №9  
«Аленка» от 15.09.2022 № 133/1

Заведующий МКДОУ д/с № 9 «Аленка»  
\_\_\_\_\_ С.В. Терентьева  
« 15 » сентября 20 22 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ДЕТСКОГО САДА ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С**  
**ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ПО ОДНОМУ ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ**  
**РАЗВИТИЯ ВОСПИТАННИКОВ № 9 «АЛЕНКА»**  
**ГОРОДА ВЯТСКИЕ ПОЛЯНЫ**  
**КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

г. Вятские Поляны

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития воспитанников № 9 «Аленка» города Вятские Поляны Кировской области (далее МКДОУ детский сад № 9 «Аленка») определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Наставничество в МКДОУ детский сад № 9 «Аленка» предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

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

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

1.5. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

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

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества в ОУ – оказание помощи молодым (начинающим) специалистам в их профессиональном становлении;

2.2. Задачи наставничества в ОУ:

- привить молодым (начинающим) специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепление их в ОУ;
- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ОУ;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:

- в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;

- проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
- формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные 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 ОУ организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство и контроль деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

3.3. Руководитель ОУ 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;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно от одного и более молодого (начинающего) специалиста.

3.5. Кандидатуры наставников согласовываются с заведующим ОУ и утверждаются на педагогическом совете ОУ.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого (начинающего) специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического Совета, приказом заведующего ОУ с указанием срока наставничества (не менее двух лет).

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ОУ: воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ОУ; 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), воспитателям прошедшим курсы переподготовки.

3.8. Замена наставника производится приказом заведующим ОУ 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 молодым (начинающим) воспитателем, 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 ОУ по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

#### **4. Обязанности наставника**

Наставник обязан:

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого (начинающего) специалиста по занимаемой должности.

4.2. Знакомить молодого (начинающего) специалиста с учреждением, расположением групп, кабинетов.

4.3. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого (начинающего) специалиста;

- отношение молодого (начинающего) специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу ОУ, воспитанникам и их родителям;

- его увлечения, наклонности.

4.4. Вводить в должность.

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

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

4.6. Оказывать молодому (начинающему) 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 (начинающего) специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ОУ,

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 (начинающего) специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого (начинающего) специалиста. Вести дневник успеваемости молодого (начинающего) специалиста.

4.10. Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия молодого (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 рост профессиональной компетентности молодого (начинающего) педагога.

## **5. Права наставника**

Наставник имеет право:

5.1. Подключать с согласия заведующего ОУ других сотрудников для дополнительного обучения молодого (начинающего) специалиста.

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

## **6. Обязанности молодого специалиста**

В период наставничества молодой (начинающий) специалист обязан:

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

6.2. Выполнять план профессионального становления в назначенные сроки.

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 проделанной работе по самообразованию перед наставником и старшим воспитателем.

## **7. Права молодого специалиста**

Молодой (начинающий) специалист имеет право:

7.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.3. Выносить на рассмотрение администрации ОУ предложения по совершенствованию работы, связанные с наставничеством.

7.4. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

## **8. Контроль работы наставника**

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

8.2. Старший воспитатель ОУ обязан:

- представить назначенного молодого (начинающего) специалиста воспитателям ОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- разработать программу наставничества;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого (начинающего) специалиста и его наставника;

- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым (начинающим) специалистом;

- организовать обучение наставников передовыми формами и методами индивидуальной воспитательной работы, основами педагогики и психологии, оказывает им методическую практическую помощь в составлении планов работы с молодыми (начинающими) специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ОУ;

- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми (начинающими) специалистами несет старший воспитатель, заведующий ОУ.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ОУ об организации наставничества;
- программа о наставничестве;
- планы работ;

9.2. По окончании срока наставничества молодой (начинающий) специалист в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:

- отчет молодого (начинающего) специалиста воспитателя о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого (начинающего) специалиста.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.