

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
Протокол № 1 от 23.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МКДОУ № 16  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Ефимова  
Приказ от 23.08.2022 № 98/3-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**  
**в МКДОУ № 16 города Кирова**

г. Киров  
2022 г.

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования», Уставом МКДОУ № 16 города Кирова.
- 1.2. Наставничество в дошкольном учреждении — разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми воспитателями и другими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного воспитания. Молодой специалист — начинающий воспитатель (или другой педагогический работник), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе педагогического колледжа или вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.
- 1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области дошкольного образования (ими предметной специализации), методики дошкольного воспитания
- 1.4. Правовой основой наставничества в дошкольном учреждении являются настоящее Положение, нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки воспитателей и специалистов образовательных учреждений.

## **2. Нормативно- правовая база**

- 2.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
  - настоящее Положение;
  - работы наставников;
  - протоколы заседаний группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;
  - методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
  - переписка по вопросам деятельности наставников.

## **3. Цели и задачи наставничества**

- 3.1. Целью наставничества в МКДОУ №16 г. Кирова (далее по тексту Учреждение) является оказание помощи начинающим воспитателями

(специалистам) в их профессиональном становлении, а также реализация идеи социально -педагогического партнерства.

3.2. Основными задачами наставничества в детском саду являются

- привитие начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление воспитателей и других педагогических работников в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления воспитателя (или др. педагогического работника) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- формирование профессиональных качеств начинающего педагога, как личности, адаптированной к современной социокультурной ситуации мегаполиса;
- формирование системного подхода начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности;
- укрепление традиций, направленных на сближение взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса и реализации идеи социального партнерства;
- удовлетворение потребностей в неформальном профессиональном общении;
- формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих должностных обязанностей;
- расширение социокультурных границ профессиональной деятельности молодых педагогов.

### **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании годового плана Учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют: старший воспитатель, специалисты.

3.3. Наставник подбирается из наиболее подготовленных воспитателей (или специалистов), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление об организации работы в едином образовательном пространстве ДООУ, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет в дошкольном учреждении. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и начинающего специалиста, за которым он

- будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года
- 3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников Учреждения:
- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
  - выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
  - выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
  - педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
  - воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.
- 3.7. Замена наставника в случаях:
- увольнения наставника;
  - перевода на другую работу наставляемого или наставника;
  - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
  - психологической несовместимости наставника и наставляемого.
- 3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым воспитателем (или других педагогических работником) в период наставничества.
- 3.9. За успешную работу наставник отмечается по действующей в детском саду системе поощрения.

#### **4. Обязанности наставника**

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- 4.2. Разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- 4.3. Изучать деловые и нравственные качества начинающего специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- 4.4. Знакомить начинающего специалиста с помещениями и пространственно - предметной развивающей средой Учреждения;
- 4.5. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- 4.6. Оказывать необходимую помощь;

- 4.7. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- 4.8. Разрабатывать совместно с начинающим специалистом план самообразования;
- 4.9. Оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- 4.10. Личным примером развивать положительные качества начинающего специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 4.11. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- 4.12. Периодически докладывать руководителю о процессе адаптации начинающего специалиста, результатах его труда;
- 4.13. Подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

## **5. Обязанности куратора**

- 5.1 Куратор процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям обязан:
- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
  - разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;
  - подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
  - проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
  - создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
  - посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
  - организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
  - ознакомить куратора с манифестом наставника, кодексом наставника, руководящими принципами наставника согласно приложения № 3 к настоящему Положению
  - оказывать методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов осуществления наставничества;

– анализировать и распространять положительный опыт наставничества в рамках ТМО № 14 и г. Кирова.

## **6. Права наставника**

6.1. С согласия старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Учреждения;

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

## **7. Обязанности начинающего специалиста**

7.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

-изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности;

-выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

-постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

-учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

-совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

## **8. Права начинающего специалиста**

Начинающий специалист имеет право:

-вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

-защищать профессиональную честь и достоинство;

-знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

-посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

-повышать квалификацию удобным для себя способом.

## **9. Руководство работой наставника**

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

9.2. Старший воспитатель по работе обязан:

-создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

-организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

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

- определить меры поощрения наставников.

## **10. Заключительные положения**

Настоящее Положение утверждается на педагогическом совете и действует не менее 5 лет, либо до принятия нового.