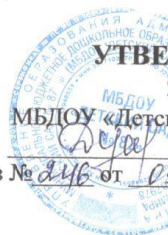


**ПРИНЯТО**

На заседании педагогического совета №1  
От «5» сентября 2022г.  
Протокол №1 от «5» сентября 2022г.



**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад №87»  
Е.А. Дунаева  
Приказ № 246 от 05.09. 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

**МОЛОДЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**в муниципальном бюджетном образовательном учреждении**

**«Детский сад №87»**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует порядок организации наставничества над педагогами в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении г.Владимира «Детский сад № 87» (далее – ДООУ).

1.2. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом, утверждается заведующим ДООУ на неопределенный срок. Положение действует до принятия нового.

1.3. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании или имеют педагогический стаж не более 3 лет в занимаемой должности (далее – молодой педагог).

1.4. Наставничество включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога профессиональных навыков и умений и по приумножению его знаний в области дошкольного воспитания и обучения.

## **II. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества в ДООУ – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в ДООУ кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в ДООУ:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям;
- сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании, овладении инновационными технологиями, формами, методами и приемами развития, обучения и воспитания дошкольников;
- умение практической реализации теоретических знаний.

## **III. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество в ДООУ осуществляется на основании приказа заведующего. 3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляют заведующий ДООУ, старший воспитатель.

3.3. Заведующий ДООУ или старший воспитатель выбирают педагога-наставника из наиболее подготовленных воспитателей по следующим

критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; богатый опыт воспитательной или методической работы; стабильные результаты в работе; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 7 лет.

3.4. Педагог-наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых педагогов.

3.5. Кандидатуры педагогов-наставников рассматриваются на заседании педагогического совета и утверждаются приказом заведующего.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета. Назначение утверждает приказ заведующего ДОО с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога-наставника и молодого педагога. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель после педагогического совета, на котором было принято решение о наставничестве.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогов ДОО: педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании; педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в занимаемой должности; педагогов, переведенных на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

3.8. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего ДОО в случаях: увольнения педагога-наставника; перевода на другую должность молодого педагога или педагога-наставника; привлечения педагога-наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости педагога-наставника и молодого педагога.

3.9. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является: качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества; активное участие молодого педагога в жизни ДОО, выступления на методических мероприятиях ДОО, мероприятиях муниципального и областного уровней; участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

3.10. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим ДОО по действующей системе стимулирования и поощрения, вплоть до представления к почетным грамотам и званиям.

#### **IV. Обязанности педагога-наставника**

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных актов ДООУ, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.
- 4.2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого педагога; отношение молодого педагога к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу ДООУ, воспитанникам и их родителям (законным представителям); его увлечения, наклонности.
- 4.3. Вводить в должность и проводить необходимое обучение.
- 4.4. Разрабатывать совместно с молодым педагогом индивидуальный план профессионального развития, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий.
- 4.5. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с воспитанниками и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- 4.6. Развивать положительные качества молодого педагога, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.7. Своевременно реагировать на проявление недисциплинированности наставляемого.
- 4.8. Раз в три месяца докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

## **V. Права педагога-наставника**

- 5.1. Подключать с согласия заведующего ДООУ или старшего воспитателя, других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.
- 5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога в устной и письменной форме.

## **VI. Обязанности молодого педагога**

- 6.1. Изучать законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, регламентирующие дошкольное образование и определяющие деятельность педагога, особенности работы ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

- 6.4. Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним.
- 6.5. Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.
- 6.6. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 6.7. Раз в три месяца отчитываться по своей работе перед педагогом-наставником.

## **VII. Права молодого педагога**

- 7.1. Пользоваться имеющейся в ДООУ нормативной, информационно – аналитической и учебно–методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана.
- 7.2. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию.
- 7.3. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 7.6. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

## **VIII. Руководство работой педагога-наставника**

- 8.1. Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.
- 8.2. Старший воспитатель обязан: представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу, объявить приказ о закреплении педагога-наставника; познакомить педагога-наставника и молодого педагога с организацией наставничества в ДООУ, с необходимой документацией; создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его педагога-наставника; оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов; посещать отдельные мероприятия и образовательную деятельность, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом; организовывать обучение педагогов-наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов; осуществлять текущий контроль реализации программы наставничества; изучить, обобщить и

распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ; □  
определять меры поощрения педагогов-наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет старший воспитатель.

## **IX. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность педагогов-наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
- индивидуальный план работы наставника;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в МБДОУ №87;
- приказ заведующего «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».

9.2. По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен предоставить старшему воспитателю: отчет молодого педагога о проделанной работе; индивидуальный план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **X. Заключительные положения**

10.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим МБДОУ «Детский сад № 87».

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на педагогическом совете.

Пронумеровано и прошнуровано

на 1 листах

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 87»  
Е.А. Дум /sa/

