

ПРИНЯТО  
на Педагогическом совете  
протокол от 22.03.2023 № 3

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ «Детский сад  
№ 31 «Лесная сказка»



Л. М. Афонская

**Положение о системе наставничества  
педагогических работников  
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении «Детский сад № 31 «Лесная сказка»  
(МБДОУ «Детский сад № 31 «Лесная сказка»)**

город Нижний Новгород  
2023 год

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 31 «Лесная сказка» (далее – Положение) разработано на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г., Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020 г., приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 г. "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования" образования и наставничества.

1.2. Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному.

1.3. Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 31 «Лесная сказка» (далее - ДООУ) является разновидностью индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.4. Молодым специалистом считается начинающий педагог, овладевший основами педагогики и психологии по программе среднего специального учреждения, вуза, проявивший желаний и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.5. Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области дошкольной педагогики и психологии.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кроме того, он должен иметь опыт воспитательной работы не менее 3 лет.

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

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

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в учреждении;
- формирование у молодых специалистов потребности в совершенствовании профессиональной компетентности

## **3. Организация наставничества.**

3.1. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании Педагогического совета.

3.2. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, и утверждается приказом заведующего с указанием срока *наставничества*.

3.3. Наставничество утверждается над следующими категориями сотрудников учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, принятыми в учреждение по окончании учебных заведений;
- выпускниками не педагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившими обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;
- воспитателями, переведенными на другую работу для расширения профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.4. Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случаях:

- увольнения наставника,
- перевода на другую работу подшефного или наставника,
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности,
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.5. Контроль деятельности наставника осуществляет старший воспитатель.

3.6. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.7. Показателем эффективности работы наставника является выполнение поставленных перед молодым воспитателем в период наставничества задач.

3.8. Для мотивации к работе наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующей части.

#### **4. Обязанности наставника.**

Наставник обязан:

4.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Вводить молодого специалиста в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательную деятельность и других мероприятий.

4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу.

4.4. Знакомить молодого специалиста с учреждением, расположением групп, кабинетов, расположением методического материала.

4.5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.6. Развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участие в общественной жизни коллектива.

4.7. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу и оказывать необходимую помощь.

4.8. Периодически докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

4.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применения мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста.

## **5. Права наставника.**

Наставник имеет право:

5.1. С согласия заведующего ДООУ и старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников учреждения.

## **6. Обязанности молодого специалиста.**

В период наставничества молодой педагог обязан:

6.1. Изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, специфику ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в назначенные сроки.

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

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

6.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6. Отчитываться о проделанной работе перед наставником и старшим воспитателем.

## **7. Права молодого специалиста.**

Молодой специалист имеет право:

7.1. Выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.3. Защищать профессиональную честь и достоинство.

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

## **8. Контроль работы наставника.**

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

8.2. Старший воспитатель обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посещать непосредственно образовательную деятельность, родительские собрания и другие мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом, осуществлять систематический анализ работы наставника и молодого специалиста;
- оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить положительный опыт организации наставничества в Организации;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заведующий ДОУ.

8.4. Руководитель учреждения обязан:

- рассмотреть индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом;
- провести инструктаж наставника и молодого специалиста;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей, в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять контроль работы наставника.

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

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

9.1. Настоящее положение.

9.2. Приказ заведующего об организации наставничества.

9.3. Протоколы заседаний Педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью

4 ( силь ) листа (ов)

Заведующий МБДОУ «Детский сад  
№ 31 «Лесная сказка»

Л.М. Афонская

«22» 03 20 23 г.

