

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД №15 «МАЛЫШОК»

ПРИКАЗ

31.08.2022

с.Александровское

№ 14- О

«Об утверждении Положения о наставничестве в МДОУ д/с №15 «Малышок», дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, плана работы с молодыми специалистами»

На основании распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022), Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в МДОУ д/с №15 «Малышок», утвержденное Положением донести до сведения участников образовательных отношений.
2. Творческой группе разработать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества до 01.09.2022г.
3. Заведующему Шеховцовой А.А. составить план работы с молодым специалистом до 01.09.2022г.
4. Назначить наставником воспитателя \_\_\_\_\_
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий  
МДОУ д/с №15 «Малышок»-

А.А.Шеховцова

С приказом ознакомлены:

Принято  
на педагогическом совете  
МДОУ д/с №15 «Малышок»  
«31» августа 2022 г.

Утверждено  
приказом заведующего  
МДОУ Детский сад №9 «Радуга»  
№ 14 -о от 31.08.2022г.  
\_\_\_\_\_Шеховцовой А.А.

## **Положение о наставничестве в МДОУ д/с №15 «Малышок»**

### **1. Общие положения**

1.1. 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 педколледжа 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.

1.2. 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, методики дошкольного воспитания, личностной социализации в учреждении.

1.3. Правовой основой наставничества в дошкольном учреждении являются настоящее Положение, нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки воспитателей и специалистов образовательных учреждений.

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

2.1. Целью наставничества в МДОУ д/с №15 «Малышок» является оказание помощи молодым воспитателями (специалистам) в их профессиональном становлении, а также реализация идеи социально-педагогического партнерства.

2.2. Основными задачами наставничества в детском саду являются:

- привитие молодым 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 молодого 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 и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих должностных обязанностей;

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

3.1. Наставничество организуется на основании годового плана детского сада.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

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 ДОУ, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются приказом заведующего.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного 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 подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым воспитателем (или других педагогических работников) в период наставничества.

3.9. За успешную работу наставник отмечается по действующей в детском саду системе поощрения.

### **4. Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- 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);

- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **5. Права наставника:**

- с согласия старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников детского сада;
- обладает рекомендательным правом на повышение квалификационной категории и образовательного ценза; может ходатайствовать о выдвижении воспитателя (педагога) к участию в профессиональных конкурсах («Воспитатель года» и др.).

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

6.1. 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;
- отчитываться о своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

#### **7. Права молодого специалиста.**

Молодой 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.

#### **8. Руководство работой наставника.**

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

8.2. 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.

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

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- приказ о «Об утверждении Положения о наставничестве в МДОУ д/с №15 «Малышок», дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, плана работы с молодыми специалистами»;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;
- настоящее Положение;
- планы работы с молодым специалистом;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- отчёт наставника на итоговом педагогическом совете о результатах работы с молодым педагогом.