

Управление образования Администрации города Иванова  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 52»  
г. Иваново, ул. Садовского, д. 4 ☐ (4932) - 33 — 62 — 92 Эл. адрес: [dou52@ivedu.ru](mailto:dou52@ivedu.ru)

«Принято»  
На заседании Педагогического  
совета  
Протокол № 2 от 15.12.2022 г.



**Положение о системе наставничества  
педагогических работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №52»**

## **I. Общие положения**

1.1. Положение о наставничестве в образовательной организации (далее – Положение) является локальным нормативным актом, которое рассматривается Педагогическим советом МБДОУ «Детский сад № 52» (далее –ДОУ), принимается Общим собранием ДОУ, утверждается заведующим.

1.2. Нормативные основы Наставничества: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении Знака отличия «За наставничество»; указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; распоряжение 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»; национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»; методические рекомендации по внедрению 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; приказ Департамента образования Ивановской области от.25.03.2022 № 302-о «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ивановской области».

1.3. Наставничество – процесс сопровождения профессионального становления, развития и адаптации педагогического работника к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставник – участник системы (целевой модели) наставничества, имеющий успешный профессиональный опыт, готовый и компетентный поделиться им, ответственный за профессиональное и должностное совершенствование наставляемого. Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые профессиональные компетенции, добивается предсказуемых результатов, реализуя тем самым свои профессиональные запросы.

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

2.1. Целями наставничества являются содействовать созданию в ДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей личностному, профессиональному, творческому развитию педагогов путем проектирования их персональной траектории;

2.2. Основными задачами наставничества являются: - привить молодым специалистам и новым сотрудникам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательной организации; -ускорить процесс профессионального становления педагога (специалиста), развить его способности самостоятельно и качественно выполнять

возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения и выполнения единых требований в образовательной организации.

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

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждения.

3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляют старший воспитатель, заведующий Учреждения.

3.3. Заведующий ДОО выбирает педагога-наставника из наиболее подготовленных воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и/или методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Педагог-наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых педагогов. 3.5. Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает педагогический совет и заведующий Учреждения.

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 Учреждения 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;

педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной возрастной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего ДОУ 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 ДОУ, выступления на методических мероприятиях ДОУ, 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 ДОУ по действующей системе стимулирования и поощрения, вплоть до представления к почетным грамотам и званиям.

#### **4. Обязанности наставника**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого по занимаемой должности.

4.2. Изучать: - деловые качества наставляемого; -отношение наставляемого к проведению занятий, коллективу ДОУ, обучающимся и их родителям (лицам, их заменяющим).

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым занятий и других режимных моментов.

4.5. Разрабатывать совместно с наставляемым персонализированную программу наставничества; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе педагога (специалиста). Дополнительно при наставлении молодого специалиста:

- 4.7. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
- 4.8. Развивать положительные качества молодого специалиста, в том числе личным примером, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 4.10. Не реже одного раза в месяц в период наставничества докладывать заведующему (старшему воспитателю) о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

### **5. Права наставника.**

- 5.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему о поощрении лица, в отношении которого осуществляется наставничество, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения администрации ДОУ.
- 5.2. Осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов.
- 5.3. Требовать выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, предусмотренного настоящим положением порядка прохождения трудовой деятельности в период наставничества.
- 5.4. Подключать других сотрудников для дополнительного обучения наставляемого.
- 5.5. Требовать рабочие отчеты у наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.

### **6. Обязанности наставляемого**

- 6.1. Изучать федеральное, региональное законодательство и ведомственные нормативно-правовые акты, определяющие его служебную деятельность, локально-нормативные акты ДОУ, особенности ее работы и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- 6.2. Выполнять персонализированную программу наставничества и индивидуальный план обучения в определенные сроки.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 6.4. Перенимать у наставника передовые педагогические технологии, методы и формы работы, строить свои взаимоотношения с ним на основе взаимоуважения.

6.6. Отчитываться по своей работе перед наставником в установленные в персонализированной программе наставничества сроки.

## **7. Права наставляемого**

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

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **8. Анализ работы наставляемого**

8.1. Предварительный анализ работы стажера осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в организации;
- выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
- обозначение сильных и слабых сторон работника;
- обсуждение того, что необходимо улучшить;
- необходимая помощь со стороны организации.

8.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации стажера.

8.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием наставляемого разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию наставляемого.

**Анкета для наставника**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос Оценка (по шкале от 1 до 5)

1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма, наставляемого?
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества?

Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:

- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;
- освоение практических навыков работы;
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях; – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов):

- самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;
  - в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;
  - личные консультации в заранее определенное время;
  - личные консультации по мере возникновения необходимости;
  - поэтапный совместный разбор практических заданий Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:
-

### Анкета для наставляемого

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник.

Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
  - каждый день;
  - один раз в неделю;
  - 2–3 раза в месяц;
  - вообще не встречались.
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
  - 3,5–2,5 часа в неделю;
  - 2–1,5 часа в неделю;
  - полчаса в неделю;
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
  - 30–70 процентов;
  - 60–40 процентов;
  - 70–30 процентов;
  - 80–20 процентов.
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
  - да, всегда;
  - да, но редко;
  - нет.
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
  - да, каждый раз после окончания задания;
  - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
  - да, раз в месяц;
  - нет.