

ПРИНЯТО
на заседании
Педагогического совета
«26» 03 2026
протокол № 3

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №231»
И. А. Журба

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №231»
«26» 03 2026 № 44/1
Ю. Н. Папина



Положение о системе наставничестве педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №231»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничестве педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №231» (далее - Учреждение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников (далее – Положение).

1.2. Положение о наставничестве педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №231» разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 09.11.2024 №381 - ФЗ (принят Государственной Думой от 29.10.2024 года, одобрен Советом Федерации от 06.11.2024 года);

- Письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №А3-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования №657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- Положением о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае, утвержденным приказом Министерства образования и науки алтайского края от 27.04.2023 № 27-П;

- Приказом комитета по образованию города Барнаула от 18.07.2022 №1293-осн. «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Барнаула.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества;

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает

новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – краткосрочная (от трех месяцев до одного года, при необходимости может быть продлена) персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - долгосрочная (четыре - пять лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

1.1. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цели, задачи, основные принципы наставничества

1.2. Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Задачи системы наставничества:

создавать в Учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

обеспечивать условия для повышения правового и социально - профессионального статуса наставников, соблюдения гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

формировать единое научно-методическое сопровождение педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

1.4. Основными принципами системы наставничества являются:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников;
- принцип индивидуализации и персонализации;
- принцип вариативности форм и видов наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности.

3. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Порядок организации наставничества устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом данного Положения.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет заведующий.

3.3. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего Учреждения.

3.4. Реализация наставничества осуществляется Учреждением с учетом методических рекомендаций и методических рекомендаций для образовательных организаций и предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих наставничество, а также персонализированной программы наставничества;

взаимодействие Учреждения с организациями, заинтересованными в наставничестве, по вопросам оказания методической поддержки педагогическим работникам и преодоления педагогическими работниками профессиональных трудностей;

осуществление Учреждением организационно - методического, информационно - методического, материально - технического обеспечения наставничества;

осуществление Учреждением оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения наставничества в Учреждении;

создание Учреждением условий по координации и мониторингу наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества в Учреждении предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников согласно методическим рекомендациям могут реализовываться следующие формы наставничества:

«педагог - педагог»;

«заведующий Учреждения - педагог»;

«работодатель - студент педагогического вуза/колледжа»;

«педагог вуза/колледжа - молодой педагог Учреждения»

4.2. В отношении педагогических работников согласно методическим рекомендациям реализуются следующие виды наставничества:

Наставничество в группе – наставничество, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно - воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Традиционная форма наставничества («один - на - один») – взаимодействие между

более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

5. Мотивирование реализации наставничества

5.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.1.1. Материальные способы стимулирования - выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются Учреждением самостоятельно с учетом методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

5.2. Локальными актами Учреждения могут быть установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников:

наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров Учреждения, органов местного самоуправления;

наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

лучшие наставники из числа педагогических работников Учреждения могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знаком отличия «За наставничество», ведомственными наградами Минпросвещения России - нагрудным знаком «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм».

наставническая деятельность может быть учтена при проведении конкурсов профессионального мастерства регионального и муниципального уровней, а также в рамках реализации программ поддержки педагогических работников в Алтайском крае.

5.3. В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса Учреждение может принимать участие в форуме наставников «Наставничество - территория развития кадрового потенциала Алтая», в работе сетевого профессионального сообщества наставников.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

персонализированная программа реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;

реализация персонализированной программы наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого;

в иных случаях, предусмотренных методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

7.1. Мониторинг работы «наставник - наставляемый», оценка реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества осуществляется заведующим Учреждения в соответствии с методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7.2. Учреждение вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения

мониторинга работы «наставник - наставляемый», оценки реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в Учреждении, которые утверждаются локальным актом Учреждения.