

ПРИНЯТО  
решением педагогического совета  
МБДОУ «Детский сад №16»  
протокол от 26.08.2025 № 1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад №16»  
от 26.08.2025 № 01-09/87  
  
М.А.Шаянова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее - ФГОС ДО), утвержденным приказом Министерства образования и науки России от 17.10 2013г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 г. (далее – Методические рекомендации). Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16» (далее – Учреждение).

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

**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.

## **2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Цель наставничества - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательных организациях, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Основные задачи наставничества:

-содействовать созданию в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;

-содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

-содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

-способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3. Основными принципами наставничества являются:

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

### **3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом настоящего Положения, Методических рекомендаций.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет руководитель Учреждения.

3.3. Наставник назначается приказом руководителя Учреждения с его письменного согласия.

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

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в Учреждении;
- взаимодействие Учреждения в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников Учреждения и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;
- осуществление Учреждением организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;
- осуществление Учреждением оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в Учреждении;
- создание Учреждением условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников 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 в соответствии с Методическими рекомендациями в Учреждении реализуются:

- различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель Учреждения – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;

- различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

4.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

## **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 и направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

## **6. ЗАВЕРШЕНИЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- персонализированная программа наставничества 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.

## **7. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫХ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

7.1. Учреждением в соответствии с Методическими рекомендациями проводится мониторинг работы «наставник – наставляемый», оценка эффективности и результативности:

- реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник – наставляемый»;  
- внедрения (применения) наставничества в Учреждении.

7.2. Учреждение вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в Учреждении.