



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ ГОРОДА БАРНАУЛА

П Р И К А З

« 02 » 02 2026

№ 105-осн

О внесении изменения в приказ
комитета по образованию
города Барнаула от 18.07.2022
№1293-осн

В целях приведения правового акта в соответствие с действующим законодательством приказываю:

1. Внести в приказ 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» изменение: приложение к приказу изложить в новой редакции (приложение).

2. Отделу информационного обеспечения комитета по образованию города Барнаула (Толмачева К.А.) обеспечить опубликование приказа в официальном сетевом издании «Правовой портал администрации г. Барнаула» и размещение на официальном Интернет-сайте комитета по образованию города Барнаула.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя председателя комитета по образованию города Барнаула Михальчук Н.А.

Председатель комитета

А.Г. Муль

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом комитета по
образованию города Барнаула
« 02 » 02 2026 № 105-осн

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников в муниципальных
образовательных организациях города Барнаула

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Барнаула (далее – Положение) определяет цели, задачи, принципы системы наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Барнаула (далее – наставничество), порядок организации наставничества в муниципальных образовательных организациях города Барнаула (далее – образовательные организации).

1.2. Положение разработано в соответствии с законом Алтайского края от 05.03.2021 №17-ЗС «О статусе педагогического работника в Алтайском крае», Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (далее – методические рекомендации) и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (далее – методические рекомендации для образовательных организаций), разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации (письмо Министерства просвещения Российской Федерации №АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 №657).

1.3. Действие Положения распространяется на педагогических работников образовательных организаций (далее – педагогические работники), включенных в перечень должностей педагогических работников согласно номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225.

1.4. Основные понятия, используемые в Положении:

наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется

наставничество. 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, также 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/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников;

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

индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4 – 5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

2. Цели, задачи, принципы системы наставничества

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

2.2. Задачи системы наставничества:

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

содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

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

формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

2.3. Принципы системы наставничества:

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 наставничества

3.1. Порядок организации наставничества устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом Положения, методических рекомендаций и методических рекомендаций для образовательных организаций.

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

3.3. Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется образовательной организацией 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 образовательной организации с организациями, заинтересованными в наставничестве, по вопросам оказания методической поддержки педагогическим работникам и преодоления педагогическими работниками профессиональных трудностей;

осуществление образовательной организацией организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление образовательной организацией оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения наставничества в образовательной организации;

создание образовательной организацией условий по координации и мониторингу наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества в образовательной организации 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 для образовательных организаций реализуются следующие формы наставничества:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;
- «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»;
- «социальный партнер - педагог образовательной организации».

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

- виртуальное (дистанционное) наставничество;
- наставничество в группе;
- краткосрочное или целеполагающее наставничество;
- реверсивное наставничество;
- ситуационное наставничество;
- скоростное консультационное наставничество;
- традиционное наставничество («один на один»).

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 образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

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

5.2. Локальными нормативными актами образовательной организации могут быть установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров образовательной организации, органов местного самоуправления;

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

- лучшие наставники из числа учителей и других педагогических

работников образовательной организации могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знаком отличия «За наставничество», ведомственными наградами Минпросвещения России – нагрудными знаками «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 образовательные организации могут 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 руководителем образовательной организации в соответствии с методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7.2. Образовательные организации вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга работы «наставник – наставляемый», оценки реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательной организации, которые утверждаются локальным актом образовательной организации.

Председатель комитета



А.Г. Муль