

ПРИНЯТО

решением педагогического совета
МБДОУ «Детский сад №16»
протокол от 27.08.2026 № 1

Шаянова Марина
Андреевна

Подписано цифровой
подписью: Шаянова
Марина Андреевна

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №16»
от 27.08.2026 № 01-09/103

М.А.Шаянова

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №16»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №16» (далее – Положение) определяет цели, задачи, принципы системы наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №16» (далее – наставничество), порядок организации наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №16» (далее – образовательная организация).

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 образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 №657).

1.3. Действия Положения распространяется на педагогических работников образовательной организации (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,

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 – 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, ОСНОВНЫЕ 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, самореализации и закреплению в профессии 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, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном 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 осуществления наставничества устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом настоящего 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, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в Учреждении;
- 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 (применения) 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 Учреждением самостоятельно с учетом Методических рекомендаций и 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 повышение его статуса образовательная организация может принимать участие в форуме наставников «Наставничество – территория развития кадрового потенциала Алтая», в работе сетевого профессионального сообщества наставников.

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 для образовательной организации.

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. Образовательная организация 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.