

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
МБДОУ «Детский сад №241»
протокол №1 от 26.08.2025

УТВЕРЖДЕН
Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №241»
№57 – осн от 26.08.2025

 Г.В. Соколова

**Положение
о наставничестве для педагогических работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения
«Детский сад №241»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №241» (далее – Учреждение).

1.2 Положение о наставничестве для педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №241» (далее – «Положение»), разработано в соответствии:

- приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27-п «Об утверждении Положения 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»;

- 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 №А3-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 №657 (далее - Методические рекомендации и Методические рекомендации для образовательных организаций);

- с приказом Комитета по образованию города Барнаула «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических

- работников в муниципальных образовательных организациях города Барнаула» от 18.02.2022 №1293-осн.

1.3. 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.

1. 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.

2. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается Положением, Методическими рекомендациями и Методическими рекомендациями 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 образовательными организациями с учетом Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в образовательной организации;

- взаимодействие образовательной организации в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников образовательной организации и способными осуществлять необходимую в устраниении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

- 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 реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в образовательных организациях 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 Учреждения в соответствии с Методическими рекомендациями 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 Учреждения могут реализовываться 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»).

4.3. 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.

5.2. Нематериальные способы стимулирования:

- награждение Почетными грамотами и Благодарностями различного уровня;
- публичное признание заслуг наставника: публикация опыта работы наставника на Интернет ресурсах, в журналах, в СМИ.
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации с целью установления педагогическому работнику квалификационной категории «педагог-наставник»;

5.3. Материальные способы стимулирования реализации наставничества включает в себя способы оценку педагогических работников (наставников) в соответствии с п.3.1.5 раздела 3 оценочного листа эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогического работника МБДОУ «Детский сад № 241».

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 образовательных организаций.

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

7.1. Учреждение в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводит оценку эффективности и результативности по реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник – наставляемый»;

7.2. Учреждение самостоятельно определяет критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

Приложение 1 к Положению о
наставничестве для
педагогических работников в
МБДОУ «Детский сад №241»

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад №241» (МБДОУ «Детский сад №241»)**

Персонализированная программа наставничества
на период с «___» ____ 20____ г. до «___» ____ 20____ г.

Наставляемый:
*ФИО, должность,
место работы*

Наставник:
*ФИО, должность,
место работы*

г. Барнаул

1. Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена (*введением обновленных ФГОС НОО; организацией адаптацией вновь принятого работника; организацией адаптации молодого специалиста; необходимостью повышения качества работы педагогов по вопросам и т.п.*).

2. Цель программы: *развитие (совершенствование, формирование) профессиональных компетенций педагогических работников в области.....*

3. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения коллективного (или группового, или персонального) вида наставничества с использованием следующей формы:

- «наставник - педагог (специалист/воспитатель)»,
- «наставник – педагог с низкими образовательными результатами»,
- «наставник (тьютор/ коуч/ ментор) – педагог (с ИОМ/психологические проблемы/профессиональное совершенствование)»,
- «наставник - руководитель образовательной организации (старший воспитатель)»,
- «наставник (молодой учитель со стажем от 3-х лет) – молодой педагог»,
- «наставник (куратор) – группа педагогов»,
- «работодатель – студент»,
- «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие.

4. Программа наставничества:

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников					
		Собеседование			
		Анализ документов			
		Посещение и анализ серии занятий			
	2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников				

		Изучение и анализ документов, литературы, интернет источников и т.п.			
		Посещение (организация)			
		мастер-класса, консультирование			
		Совместное проектирование занятия (мероприятия)			
		Посещение и анализ занятий (мероприятий) наставника			
		Проведение занятий совместно с наставником			
		Организация стажировки, повышение квалификации			
	3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества				
		Анкетирование			
		Собеседование			
		Посещение занятия (мероприятия)			
		Анализ документов			

**Согласие наставляемого и наставника
об организации наставничества**

Настоящим я, _____
МБДОУ «Детский сад №241,

(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с наименованием организации)

даю свое согласие на закрепление за мной
с « » 202 г. по « » 202 г. В качестве наставника

_____ (фамилия, имя, отчество наставника)

« » 20 г. _____ / _____
дата оформления согласия (подпись и расшифровка работника)

Настоящим я, _____
МБДОУ «Детский сад №241,

(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с наименованием организации)

даю свое согласие на закрепление за мной
с « » 202 г. по « » 202 г.
в качестве наставляемого _____

_____ (фамилия, имя, отчество наставляемого)

« » 20 г. _____ / _____
дата оформления согласия (подпись и расшифровка работника)