

ПРИНЯТО  
на заседании  
Педагогического совета  
протокол от 26.03.2026 №3

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом заведующего  
МАДОУ «Детский сад №252»  
от 26.03.2025 № 32 - осн  
\_\_\_\_\_ Ю.С. Ударцева

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МАДОУ «Детский сад № 252»  
\_\_\_\_\_ А.Н. Петренко

**Положение  
о системе наставничества педагогических работников  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №252» (МАДОУ «Детский сад №252»)**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №252» (МАДОУ «Детский сад №252») (далее — Положение), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников.

1.2. Положение о наставничестве для педагогических работников МАДОУ «Детский сад №252» (далее - «Положение»), разработано в соответствии:

- 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);

- законом Алтайского края от 05.03.2021 № 17-ЗС «О статусе педагогического работника в Алтайском крае»;

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

- с приказом Министерства образования и науки Алтайского края «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» от 27.04.2023 № 27-П;

- с приказом Комитета по образованию города Барнаула «О внесении изменения в приказ комитета по образованию города Барнаула от 18.07.2022 № 1293-осн»;

- с приказом комитета по образованию города Барнаула от 02.02.2026 №105-осн «О внесении изменения в приказ комитета по образованию города Барнаула от 18.07.2022 №1293-осн».

1.3. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы 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.

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

*Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой 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 (четыре-пять лет) образовательная программа профессионального совершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

## 2. Цель, задачи, принципы системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в Учреждении - 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.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

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 социального-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.

2.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип вариативности форм и видов наставничества;

### 3. Организация системы 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 Учреждении 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 воспитательно-образовательного 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 образовательной организацией самостоятельно с учетом методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

5.2. Локальными нормативными 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 жюри;

лучшие наставники воспитателей и других педагогических работников Учреждения 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 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 случае:

- 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. Реализация персонализированной программы наставничества считается эффективной по факту 100% выполнения наставником и наставляемым запланированных мероприятий.

7.2. Мониторинг реализации персонализированной программы наставничества осуществляется в рамках административного и оперативного контроля.