

ПРИНЯТО  
на заседании Педагогического  
совета «09» апреля 2026г.  
Протокол № 6

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад №177»  
от «10» апреля 2026г. №109-осн.  
Г.В. Роголева



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №177» (МБДОУ «Детский сад №177»)

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №177» (МБДОУ «Детский сад №177») (далее — Положение), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников.

1.2. Положение о наставничестве для педагогических работников МБДОУ «Детский сад №177» (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 №АЗ-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», от 02.02.2026 № 105-осн.;
- 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. 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 из числа учителей 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. Мониторинг работы «наставник-наставляемый», оценка реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества осуществляется заведующим Учреждения в соответствии с методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7.2. Учреждение вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга работы «наставник-наставляемый», оценки реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в Учреждении, которые утверждаются локальным актом Учреждения.

