

ПРИНЯТО: На заседании Педагогического совета Протокол от «29» сентября 2025 № 3 СОГЛАСОВАНО: На заседании собрания первичной профсоюзной организации от «29» сентября 2025 №2	УТВЕРЖДАЮ: Заведующий МАДОУ «Детский сад №131»  А.М. Тузовская (подпись) (Ф.И.О) Приказ от «30» сентября 2025 №127-осн
---	--

**Положение о системе наставничества педагогических работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №131»
(МАДОУ «Детский сад №131»)**

2025

Подписано цифровой подписью:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД
№131»
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН ЮЛ=7710568760,
OIPN=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский
перулок, д. 6, строение 1", L= Москва, C=RU, O=Казначейство
России, CN=Федеральное казначейство
Причина: Я являюсь автором этого документа
Дата: 30 Сентябрь 2025 г. 12:54:57

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 131» (далее - МАДОУ) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение).

Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27-П «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

1.2. В Положении используются следующие понятия:

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.

2. 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.

3. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего МАДОУ «Об утверждении системы наставничества педагогических работников в МАДОУ».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего МАДОУ.

3.3. Реализация наставничества предусматривает:

- разработку и утверждение персонализированной программы;

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

- осуществление МАДОУ организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

- осуществление МАДОУ оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки

результативности внедрения (применения) наставничества в МАДОУ;

3.4. создание МАДОУ условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников МАДОУ 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 в МАДОУ реализуются: различные 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»;

различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

4.2. 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.

5.1.1. Материальные способы стимулирования - выплата 5% от оклада, работнику за реализацию наставничества, определена коллективным договором МАДОУ.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования – размещение информации о лучших наставниках на сайте МАДОУ в разделе «Наставничество», поощрение грамотой, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

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. МАДОУ проводится мониторинг работы «наставник - наставляемый», оценка эффективности и результативности:

реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник-наставляемый» (приложение 1);

внедрения (применения) наставничества в МАДОУ (приложение 2).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МАДОУ

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МАДОУ создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно- правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МАДОУ публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующим МАДОУ и действует бессрочно.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами МАДОУ.

Карта контроля
реализации персонализированной программы наставничества

Вопросы контроля	Результаты
1.Наличие плана мероприятий по организации наставничества	
2.Организация учебно-методического сопровождения, наставляемого по работе с воспитанниками согласно плану	
3.Организация методического сопровождения, наставляемого по работе с родителями (законными представителями) согласно плану	
4. Наличие промежуточных результатов по реализации плана наставничества	

Условные обозначения:

Примечание: 3 – нет замечаний, 2- допустимо, 1 – имеются существенные замечания

Выводы:

Заведующий:

ФИО

Ст. воспитатель

ФИО

Карта контроля
внедрения (применения) наставничества

Вопросы контроля	Результаты
1.Наличие локальных актов по организации наставничества (приказы, Положение)	
2.Наличие плана мероприятий по организации наставничества	
3.Наличие персонализированных программ наставничества	
4. Наличие банка данных о педагогических работниках МАДОУ	
5.Наличие ответственных за реализацию работы по наставничеству	
6.Закрепление наставнических пар локальным актом	

Условные обозначения:

Примечание: 3 – нет замечаний, 2- допустимо, 1 – имеются существенные замечания

Выводы:

Заведующий:

ФИО

Ст. воспитатель

ФИО