

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
МАДОУ «Детский сад №269»
Протокол от 29.05.2026 №6

УТВЕРЖДЕНО:
И.о. заведующего МАДОУ
«Детский сад №269»
_____ Зубарева Н.Е.
Приказ от 01.06.2026
№88/01-09-осн.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад №269»
_____ Рубцова Л.С.

Положение
о системе наставничества педагогических работников в
муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад №269»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №269» (далее МАДОУ) определяет цели, задачи, принципы системы наставничества педагогических работников в МАДОУ (далее – наставничество), порядок организации наставничества в МАДОУ.

1.2. Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №269» (далее – 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 №А3-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 №657).

1.3. Действие Положения распространяется на педагогических работников МАДОУ, 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. 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, также 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/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, 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 (4 – 5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

2. Цели, задачи, 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, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Задачи системы наставничества:

создание в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личного, 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, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном 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 организации наставничества устанавливается локальным нормативным актом МАДОУ с учетом Положения, методических рекомендаций и методических рекомендаций для образовательных организаций.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет руководитель МАДОУ.

3.3. Наставник назначается приказом руководителя МАДОУ с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется МАДОУ 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 МАДОУ с организациями, заинтересованными в наставничестве, по вопросам оказания методической поддержки педагогическим работникам и преодоления педагогическими работниками профессиональных трудностей;

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

осуществление МАДОУ оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения наставничества в МАДОУ;

создание образовательной организацией условий по координации

и мониторингу наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества в МАДОУ предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

3.6. С наставником оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору (приложение 1). В дополнительном соглашении указываются содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству, а также размер оплаты такой работы.

Чтобы подтвердить свое согласие на выполнение работы по наставничеству, работник делает соответствующую отметку в уведомлении работодателя (приложение 2).

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников согласно методическим рекомендациям для образовательных организаций в МАДОУ могут реализовываться 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 в МАДОУ 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»).

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 дополнительным соглашением к трудовому договору наставника в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются МАДОУ самостоятельно с учетом методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

5.2. Локальными нормативными актами МАДОУ могут быть установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников:

наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров МАДОУ, 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 – нагрудным знаком «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 МАДОУ 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 следующих случаях:

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 руководителем МАДОУ в соответствии с методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7.2. МАДОУ 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 МАДОУ.

Дополнительное соглашение № _____

« ___ » _____ 20__ г.

г. Барнаул

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №269» (далее – МАДОУ) в лице заведующего _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – Стороны), заключили настоящее дополнительное соглашение (далее – Соглашение), являющееся неотъемлемой частью трудового договора от « ___ » _____ 20__ г. (далее – Договор), о нижеследующем:

1. Работодатель поручает, а Работник обязуется выполнить в течении установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором по должности воспитатель, дополнительную работу по наставничеству в форме «педагог-педагог» с наставляемым воспитателем _____.

Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МАДОУ при осуществлении наставнической деятельности;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

Содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской (педагогической) деятельности, организуя участие в мероприятиях различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

2. Срок выполнения дополнительной работы, предусмотренной в пункте 1 Соглашения с «__»_____20__ г. по «__»_____20__ г.

3. За выполнение работы, предусмотренной в пункте 1 Соглашения, Работнику начисляется от 1 до 3 баллов в п. 3.1. Оценочного листа педагогического работника.

4. Наставничество завершается по истечении срока, который установлен в пункте 2 Соглашения.

Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, в случае: увольнения; перевода на другую работу наставляемого или наставника; привлечения наставляемого к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и наставляемого.

Для этого наставник подает Работодателю заявление, а Работодатель вручает наставляемому уведомление о прекращении наставничества.

Досрочное прекращение наставничества Работодатель оформляет приказом, с которым знакомит наставника и наставляемого под подпись.

При этом сторона, которая инициирует отказ, обязана предупредить об отказе другую сторону не менее чем за 3 рабочих дня.

5. Остальные условия Договора остаются без изменений.

6. Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Подписи Сторон:

Экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору получил(а)

«__»_____20__ г. _____ / _____

Бланк организации

Уведомление
о выполнении работы по наставничеству

Уважаемая, _____!

В соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем Вам заключить дополнительное соглашение к трудовому договору от «__» _____ 20__ г. №__ о выполнении работы по наставничеству в форме «педагог-педагог», в период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г., с доплатой в размере от 1 до 3 баллов в п.3.1. оценочного листа педагогического работника МАДОУ в месяц. Обязанности, которые Вам предстоит выполнять предусмотрены в персонализированной программе наставничества с воспитателем

Отметку о согласии или несогласии выполнять работу по наставничеству просим сделать в настоящем уведомлении.

Приложение: проект дополнительного соглашения о наставничестве.

Заведующий _____