



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе наставничества педагогических работников**  
**МБДОУ «Детский сад № 27»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 27» (далее — «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников учреждения. Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях и Методическими рекомендациями для образовательных учреждений 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 № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 (далее соответственно — «Методические рекомендации», «Методические рекомендации для образовательных организаций»).

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 и 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, принципы системы наставничества**

*Цель системы наставничества* — реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательных учреждениях, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

*Задачи системы наставничества:*

содействовать созданию в образовательном учреждении 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.

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 ценности.

### 3. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом настоящего Положения, Методических рекомендаций и Методических рекомендаций для образовательных учреждений.

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

3.3. Наставник назначается приказом руководителя образовательного учреждения с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется образовательным учреждением с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в образовательном учреждении;

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

осуществление образовательным учреждением организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление образовательным учреждением оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в образовательном учреждении;

создание образовательным учреждением условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в образовательном 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 отношении педагогических работников в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных учреждений реализуются:

*различные формы наставничества:* «педагог – педагог», «руководитель образовательного учреждения — педагог», «работодатель — студент педагогического вуза/колледжа», «социальный партнер педагог образовательного учреждения»;

*различные виды наставничества:* виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество,

скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничества («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 — выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются образовательным учреждением самостоятельно с учетом Методических рекомендаций, 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 учреждений.

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

7.1 Образовательным учреждением в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных учреждений проводится мониторинг работы «наставник — наставляемый», оценка эффективности и результативности:

реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник—наставляемый»;

внедрения (применения) наставничества в образовательном учреждении.

7.2 Образовательное учреждение вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательном учреждении.