ПРИНЯТО
на педагогическом совете
МБДОУ «ДСОВ № 24 г. Усинска
Протокол № 4 от 23.04.2025

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МБДОУ
«ДСОВ № 24» г. Усинска
от 24.04.2025 № 203

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников в
Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад общеразвивающего вида № 24 г. Усинска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 24» г. Усинска (далее – Положение) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты, формы наставничества.

1.2. Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №24» г. Усинска (далее – детский сад) в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и № 657;

- Трудовым кодексом РФ.

1.3. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы детского сада по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.4. В Положении используются следующие понятия и термины:

Наставничество в сфере труда (далее – наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

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 - краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), 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.

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 (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий не педагогическое профильное образование).

Куратор - сотрудник детского сада, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

1.5. Система наставничества подразумевает необходимую совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персональной программы наставничества.

2. Цели, задачи и принципы системы наставничества педагогических работников

2.1. **Цель системы наставничества педагогических работников** - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в учреждении для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды и методическую поддержку педагогическим работникам образовательных организаций;
- создание в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- принцип научности: предполагает применение научно-обоснованных методики технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 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 легитимности: подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности: предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип личной ответственности: предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества: направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип равенства: признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3. Реализация системы наставничества

3.1. Наставничество в детском саду организуется на основании приказа. Общее руководство, контроль организации и реализации системы наставничества осуществляет заведующий детским садом.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначенный приказом заведующего детским садом. Реализация происходит через работу куратора с

двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.3. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в детском саду педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает заведующему детским садом для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает План мероприятий (дорожную карту) по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- формирует банк данных наставников и наставляемых, индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- организует мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в детском саду;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в детском саду, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.4. Наставляемыми могут быть:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

3.5. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветераны педагогического труда;
- молодые специалисты, готовые профессионально решать практические задачи по вопросам новых тенденций, технологий, имеющие необходимые знания и обладающие определенными навыками.

3.6. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей детского сада в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии, что подтверждается письменно. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом заведующего детским садом.

С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве.

3.7. Детский сад разрабатывает материалы анкетирования с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников. На основании результатов анкетирования разрабатываются персонализированные программы, срок реализации которых составляет от 3 месяцев до 1 года.

4. Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества

4.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

4.2. Анализ/мониторингу внедрения (применения) системы наставничества подлежат:

- организация внедрения (применения) и управления;
- нормативное, правовое и информационно-методическое объединение;
- кадровые, педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контроля;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества.

4.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации персонализированных программ наставничества;
- оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов, оценку эффективности работы наставников).

4.4. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

4.5. По итогам наставничества проводится тестирование или анкетирование.

5. Права и обязанности участников наставнической деятельности

5.1. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его;
- подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

5.2. Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинств;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение с использованием федеральным программ;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в конкурсах наставничества на различных уровнях.

5.3. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, Устава детского сада, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставником план наставничества;
- выполнять этапы реализации плана наставничества.

5.4. Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в конкурсах наставничества на различных уровнях;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

6. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

6.1. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание и (или) объем работы по наставничеству, сроки и форма выполнения такой работы.

6.2. Согласно части первой статьи 351.8 ТК РФ наставничество в сфере труда - это выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности). По своей инициативе работодатель назначить сотрудника наставником не может.

6.3. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником устанавливается конкретный размер выплаты стимулирующего характера к должностному окладу – 10%.

6.4. Выплату за наставничество работник получит вместе с зарплатой. Эта сумма, как и любые другие трудовые доходы, облагается НДФЛ и страховыми взносами.

6.5. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества с уведомлением работодателя не менее чем за три рабочих дня.

6.6. Работодатель имеет право досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

7.1. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг:

- рекомендация наставника для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- учет наставнической деятельности при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте детского сада, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на региональном и федеральном уровнях;
- участие в конкурсах на лучшего наставника муниципалитета (региона/Российской Федерации) с вручением премий.

7.2. материальные способы стимулирования:

- за наставничество работнику устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 10% к должностному окладу.
- педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог – наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности в размере 10% выплачивается педагогам, прошедшим аттестацию по данной категории.

8. Документы, регламентирующие организацию наставнической деятельности в детском саду

8.1. К документам, регламентирующим наставническую деятельность, относятся:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 24» г. Усинска;
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 24» г. Усинска;
- приказ о назначении куратора реализации системы наставничества в детском саду.