

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом комитета по образованию
города Барнаула
02.02.2026 №105-осн

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников в муниципальных
образовательных организациях города Барнаула

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Барнаула (далее – Положение) определяет цели, задачи, принципы системы наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Барнаула (далее – наставничество), порядок организации наставничества в муниципальных образовательных организациях города Барнаула (далее – образовательные организации).

1.2. 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 образовательных организаций (далее – педагогические работники), 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 личностного, 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 образовательной организации с учетом Положения, методических рекомендаций и методических рекомендаций для образовательных организаций.

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

3.3. Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации с его письменного согласия.

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

осуществление образовательной организацией организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление образовательной организацией оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения наставничества в образовательной организации;

создание образовательной организацией условий по координации и мониторингу наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества в образовательной организации 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 согласно методическим рекомендациям для образовательных организаций реализуются 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 реализуются 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 локальными нормативными актами образовательной организации 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 образовательной организации могут быть установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников:

наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров образовательной организации, 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 образовательные организации могут 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 образовательной организации в соответствии с методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7.2. Образовательные организации 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 образовательной организации.

Председатель комитета А.Г. Муль