

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка - детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детский сад № 37
Приморского района Санкт-Петербурга

/А. С. Лищенко/

Приказ от 01.09.2025 № 125



ПОЛОЖЕНИЕ
О программе наставничества

ПРИНЯТО

Протокол Педагогического совета
образовательного учреждения
от 29.08.2025 № 1

Санкт-Петербург
2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества (далее – Положение) разработано в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении – Центр развития ребенка – детский сад № 37 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Федеральным законом от 21.04.2025 № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников...»;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся...»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Письмом Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 27.07.2020 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества...»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Положением о системе наставничества Учреждения;
- Уставом Учреждения.

1.2. Настоящее Положение является организационной основой для разработки и реализации Программы наставничества (далее – Программа) в соответствии с Целевой моделью наставничества. Оно определяет принципы разработки, структуру, содержание и порядок утверждения Программы.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации Программы в образовательной организации.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки самореализации наставляемого.

Куратор – сотрудник Учреждения, отвечающий за организацию и координацию Программы (назначается приказом заведующего).

Форма наставничества – способ реализации Программы через организацию работы наставнической пары/группы, определяемый основной деятельностью и позицией участников.

Тандем (пара) «наставник – наставляемый» – основная единица наставнической деятельности, подчёркивающая совместный характер достижения целей.

1.4. Программа разрабатывается для следующих категорий участников (наставляемых):

- молодые педагоги (стаж работы до 3 лет);
- педагоги, вновь принятые на работу в Учреждение;
- педагоги, осваивающие новые технологии или инновационные методы работы;
- педагоги, имеющие непедагогическое профильное образование;
- иные педагогические работники, испытывающие профессиональные затруднения.

1.5. Программа является основным управленческим документом, регламентирующим и направляющим ход реализации Целевой модели наставничества в Учреждении. Она фиксирует этапы реализации, роли участников, ожидаемые результаты и механизмы мониторинга.

1.6. Программа принимается на заседании Педагогического совета Учреждения и утверждается приказом заведующего. Решение о внесении изменений в Программу принимается в том же порядке.

1.7. Контроль реализации Программы осуществляет администрация Учреждения в соответствии с планом внутреннего контроля.

2. Цель, задачи и принципы Программы

2.1. Цель Программы – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества, обеспечивающих профессиональное развитие педагогов, их успешную адаптацию и закрепление в Учреждении.

2.2. Задачи Программы:

- сформировать представление о реализации Целевой модели наставничества применительно к конкретным условиям Учреждения;
- определить цели, ресурсы, средства и механизмы внедрения наставничества;
- выявить и преодолеть профессиональные дефициты наставляемых;
- обеспечить достижение планируемых результатов внедрения Целевой модели.

2.3. Программа выполняет следующие функции:

- фиксирует решение педагогического коллектива по применению наставничества для решения образовательных задач;
- служит ориентиром для выстраивания индивидуальных траекторий профессионального развития в тандемах «наставник – наставляемый»;
- обеспечивает системность и контролируемость процесса наставничества.

2.4. Разработка и реализация Программы основываются на следующих принципах:

- добровольности и соблюдения прав участников;
- индивидуализации и персонализации (учёт профессиональных запросов и особенностей наставляемого);
- вариативности (выбор наиболее подходящих форм и методов наставничества);
- научности и системности;
- стратегической целостности и согласованности действий всех участников;
- принцип «не навреди».

3. Разработка Программы

3.1. Программа разрабатывается куратором наставничества (старшим воспитателем) совместно с педагогами Учреждения в соответствии с Типовой формой программы наставничества (рекомендованной региональным органом управления образованием) и методикой её формирования.

3.2. Программа носит срочный характер, её действие рассчитано на один календарный год (учебный год). Срок действия определяется запросами потенциальных наставляемых и возможностями Учреждения.

3.3. Проектирование содержания Программы осуществляется куратором во взаимодействии с будущими наставниками и наставляемыми, с учётом:

- выявленных профессиональных дефицитов и запросов педагогов;
- ресурсов образовательного пространства Учреждения и социокультурного окружения;
- рекомендаций федеральных и региональных методических документов.

3.4. Программа должна определять оптимальные и эффективные для удовлетворения выявленных запросов содержание, формы, методы и приёмы организации наставничества.

4. Структура Программы

Программа включает следующие структурные элементы:

№ п/п	Элементы программы	Содержание элементов программы
1.	Пояснительная записка	— Информационная справка об Учреждении; — Цель и задачи Программы в соотношении с проблематикой образовательного процесса, характеристикой контингента наставляемых.
2.	Общие положения	— Правовые основания разработки и реализации Программы; — Выбранные на данный период формы наставничества в соотношении с целью и задачами внедрения Целевой модели.
3.	Организация деятельности по внедрению наставничества	— Содержание и задачи этапов реализации Программы (подготовительный, основной, аналитический); — План мероприятий с указанием сроков и ответственных.
4.	Реализация деятельности по внедрению наставничества	— Перечень форм наставничества, актуальных для Учреждения в текущем учебном году; — Мероприятия информационно-просветительского характера для педагогического сообщества и социокультурного окружения; — Описание итогового события Программы.
5.	Мониторинг эффективности реализации Программы	— Описание содержания, этапов и сроков мониторинга; — Ответственные за организацию мониторинга; — Показатели эффективности.

5. Требования к Программе

5.1. Преемственность – актуализация опыта и традиций педагогического коллектива, продуктивных партнёрских связей.

5.2. Перспективность – ориентация на освоение новых образовательных ресурсов региона и современные тенденции развития образования.

5.3. Проектный характер – опора на методологию управления проектами (целеполагание, планирование, реализация, рефлексия).

5.4. Связь с федеральными и региональными программами развития образования.

5.5. Участие сообщества – обсуждение Программы с педагогическим коллективом и, при необходимости, с социальными партнёрами.

6. Критерии экспертной оценки Программы

Для внутренней и внешней экспертизы Программы используются следующие критерии:

- Соответствие методологии Целевой модели наставничества.
- Актуальность (учтён контекст реальных проблем образовательного процесса Учреждения данного периода).
- Реалистичность (достижение результата предполагает рациональное использование имеющихся ресурсов).
- Проработанность (детализация этапов, мероприятий, ответственных).
- Контролируемость (наличие ясных показателей и механизмов мониторинга).
- Публичность (наличие механизмов информирования участников).
- Культура оформления Программы (соответствие предъявляемым требованиям).

7. Ответственность

7.1. Ответственность за своевременную разработку, реализацию и корректировку Программы возлагается на куратора наставничества (старшего воспитателя).

7.2. Наставники несут ответственность за качество реализации персонализированных программ (индивидуальных планов) в рамках Программы.

7.3. Наставляемые несут ответственность за выполнение индивидуальных планов и активное участие в мероприятиях Программы.

7.4. Заведующий Учреждением несёт общую ответственность за создание условий для реализации Программы и достижение её целей.

7.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных Программой, участники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим Учреждением.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются на заседании Педагогического совета и утверждаются приказом заведующего.

8.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.