

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр детского творчества имени Н.М. Аввакумова»  
Асбестовского городского округа**

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МБУ ДО ЦДТ  
Протокол от 06 февраля 2024 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО ЦДТ  
\_\_\_\_\_ Н.И. Власова  
Приказ от 06 февраля 2024 г. № 21-О/Д

**Положение  
о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦДТ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦДТ (далее - Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области», Приказом Управления образования Асбестовского городского округа от 14.06.2022 № 154/1 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образованием Асбестовского городского округа», Уставом МБУ ДО ЦДТ.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

**Наставник** — педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в МБУ ДО ЦДТ, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** — участник системы 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.

**Куратор** — сотрудник МБУ ДО ЦДТ, 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.

**Наставничество** — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной

обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Персонализированная программа наставничества** — это 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.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБУ ДО ЦДТ.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1.3.1. Принцип научности — предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

1.3.2. 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 МБУ ДО ЦДТ;

1.3.3. Принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

1.3.4. 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;

1.3.5. Принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

1.3.6. Принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

1.3.7. Принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности — куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

1.3.8. Принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

1.3.9. Принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу МБУ ДО ЦДТ. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель МБУ ДО ЦДТ в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в МБУ ДО ЦДТ и замены их отсутствия.

## **2. Цели и задачи наставничества. Формы наставничества**

2.1 Целью наставничества в МБУ ДО ЦДТ является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся, педагогических работников (далее -

педагогов) разных уровней образования и молодых специалистов в Центре детского творчества.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

2.2.1. Содействовать созданию в МБУ ДО ЦДТ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; оказывать помощь в освоении цифровой информационно—коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МБУ ДО ЦДТ;

2.2.2. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

2.2.3. Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

2.2.4. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МБУ ДО ЦДТ, ознакомление с традициями и укладом жизни МБУ ДО ЦДТ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

2.2.5. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

2.2.6. Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

2.2.7. Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

2.2.8. Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В МБУ ДО ЦДТ применяются разнообразные формы наставничества («педагог — педагог», «руководитель — педагог», «работодатель — студент», «учащийся — учащийся» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** — дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник — наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе — форма наставничества**, когда один взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** — профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** — наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** — однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — наставляемый» («равный — равному»).

**Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Форма наставничества «педагог — педагог»** — способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал — педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

**Форма наставничества «руководитель МБУ ДО ЦДТ — педагог»** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель МБУ ДО ЦДТ — педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем МБУ ДО ЦДТ посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

### **3. Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБУ ДО ЦДТ.

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора МБУ ДО ЦДТ.

3.3. Директор МБУ ДО ЦДТ:

3.3.1. Осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦДТ;

3.3.2. Издает локальные акты МБУ ДО ЦДТ о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников МБУ ДО ЦДТ;

3.3.3. Утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

3.3.4. Утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦДТ;

3.3.5. Издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

3.3.6. Способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными организациями и организациями по проблемам

наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

3.3.7. Способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

3.4.1. Назначается директором из числа заместителей руководителя или опытных педагогов-стажистов;

3.4.2. Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МБУ ДО ЦДТ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

3.4.3. Предлагает директору МБУ ДО ЦДТ для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

3.4.4. Разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦДТ;

3.4.5. Совместно с методистом и ответственным за наполнение сайта ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета — официального сайта МБУ ДО ЦДТ;

3.4.6. Формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и техническим специалистом;

3.4.7. Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

3.4.8. Организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

3.4.9. Курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

3.4.10. Организует совместно с директором МБУ ДО ЦДТ мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦДТ;

3.4.11. Осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в МБУ ДО ЦДТ, 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;

3.4.12. Фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с техническим специалистом).

3.5. Совет наставников:

3.5.1. Совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦДТ;

3.5.2. Ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

3.5.3. Разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

3.5.4. Принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

3.5.5. Осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

3.5.6. Осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в МБУ ДО ЦДТ;

3.5.7. Участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

3.5.8. Является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

3.5.9. Совместно с директором МБУ ДО ЦДТ, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

3.5.10. Принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте школы (совместно с куратором и ответственным за ведение сайта и размещение информации на сайте).

#### **4. Права и обязанности наставника**

4.1. Права наставника:

4.1.1. Привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МБУ ДО ЦДТ с их согласия;

4.1.2. Знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

4.1.3. Обращаться с заявлением к куратору и директору МБУ ДО ЦДТ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

4.1.4. Осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

4.2.1. Руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБУ ДО ЦДТ при осуществлении наставнической деятельности;

4.2.1. Находиться во взаимодействии со всеми структурами МБУ ДО ЦДТ, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методический (педагогический) совет и пр.);

4.2.1. Осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

4.2.1. Создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

4.2.1. Содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

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

4.2.1. Рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

#### **5. Права и обязанности наставляемого**

5.1. Права наставляемого:

5.1.1. Систематически повышать свой профессиональный уровень; участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

5.1.2. Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

5.1.3. Вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников МБУ ДО ЦДТ, обращаться к куратору и руководителю МБУ ДО ЦДТ с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

5.2.1. Изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

5.2.2. Реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

5.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦДТ;

5.2.4. Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МБУ ДО ЦДТ;

5.2.5. Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

5.2.6. Совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

5.2.7. Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

5.2.8. Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

#### **Мотивация участия в программе наставничества**

Система стимулирования участников наставничества:

– публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами «Наставник года»;

– благодарственные письма родителям наставляемых из числа обучающихся;

– направление на семинары и конференции;

– выдвижение на конкурсы;

– помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;

– предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБУ ДО ЦДТ.

### **6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество**

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

– профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

– у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора.

## **7. Завершение персонализированной программы наставничества**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

7.1.1. Завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

7.1.2. По инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

7.1.3. По инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого — форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов, возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте**

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБУ ДО ЦДТ создается специальный раздел (рубрика).

8.2. На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий по наставничеству в МБУ ДО ЦДТ.

8.3. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦДТ публикуются после их завершения.

## **9. Заключительные Положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МБУ ДО ЦДТ и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами школы.