

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МБОУ ДО ЦДТ г. Томари  
Сахалинской области  
от «24» ноября 2022 года  
Протокол №2

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МБОУ ДО ЦДТ г. Томари  
Сахалинской области  
от 25 ноября 2022 года №71

**Положение**  
**о системе наставничества**  
**педагогических работников в МБОУ ДО ЦДТ г. Томари Сахалинской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО разработано в соответствии с:

Распоряжением правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

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

Приказом Министерства образования Сахалинской области от 16.11.2022 № 3.12-55 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области».

1.2. 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 образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающей:

- 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.

1.3. В Положении используются следующие понятия и термины:

**Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**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 непедagogическое профильное образование).

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, 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 (целевой модели) 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 МБОУ ДО ЦДТ г. Томари Сахалинской области 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;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды и методической поддержки педагогическим работникам образовательных организаций;

создание в ОО психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

развитие горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном уровне;

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 методик и 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 ОО организуется на основании приказа. Общее руководство, контроль организации и реализации системы наставничества осуществляет руководитель ОО.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначенный приказом руководителя ОО. 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 образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации 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 совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, 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 педагоги:

- 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 ОО 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 руководителя ОО.

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

3.7. ОО 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**

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

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы наставничества подлежат:

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

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).

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.

## **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.

Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### 5.2. Права наставника:

Вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Проходить обучение с использованием федеральных программ.

Получать психологическое сопровождение. Участвовать в конкурсах наставничества на уровне ОО, городских, региональных и всероссийских.

#### 5.3. Обязанности наставляемого:

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

#### 5.4. Права наставляемого:

Вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

Участвовать во конкурсах наставничества на уровне ОО, городских, региональных и всероссийских.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## **6. Механизмы мотивации и поощрения наставников**



Размеры выплат компенсационного характера работнику за реализацию наставнической деятельности устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 образовательной организации, 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. Документы, регламентирующие организацию наставнической деятельности в ОО**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- НПБ о внедрении системы (целевой модели) наставничества федерального и регионального уровней;

- приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации);

- приказ о назначении куратора реализации системы наставничества в ОО;

- приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- персонализированные Программы наставничества;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- материалы анкетирования, диагностики, мониторинговых и оценочных процедур;
- методические материалы для наставника и наставляемого;
- банк данных наставников и наставнических практик и программ;
- документы о материальном и нематериальном стимулировании наставников.

## **8. Ожидаемые результаты внедрения и реализации системы наставничества**

8.1. Результатом внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников является создание эффективной среды наставничества, включающей:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

8.2. Результаты успешной реализации персонализированной программы наставничества:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем, а также участие в конкурсах профессионального мастерства;
- актуализация кадрового резерва управленческих кадров;
- успешное прохождение аттестации педагогических работников и др.