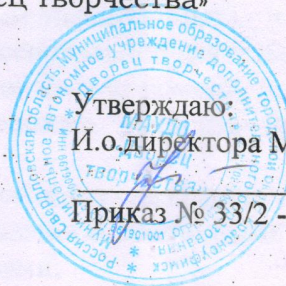




Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Дворец творчества»

Принято:  
решением Педагогического совета  
МАУДО «Дворец творчества».  
Протокол № 1 от 30.08.2022г.



Утверждаю:  
И.о. директора МАУДО «Дворец творчества»  
Т.А.Крюкова  
Приказ № 33/2 -ОД от 02.09.2022г.

**Положение о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников  
(модель «Учитель-учитель») в МАУДО «Дворец творчества»**

**1. Общие положения**

1.1. Система наставничества в МАУДО «Дворец творчества» (далее-Учреждение) организуется в соответствии с нормативно-правовыми документами:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом»

1.2. Настоящее положение разработано с целью формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста (или специалиста, испытывающего трудности в профессиональной деятельности), повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

1.3. Наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.4. Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех членов педагогического коллектива Учреждения.

1.6. Срок действия данного положения не ограничен – действует до принятия нового положения.

**2. Цель и задачи наставничества**

2.1. *Цель наставничества* – оказать профессиональную поддержку начинающим педагогам (или педагогам, испытывающим трудности в профессиональной деятельности) на этапе освоения новых функциональных обязанностей, минимизировать их

психологические трудности и создать условия для максимально быстрого включения в процесс профессионального становления.

## 2.2. Основные задачи:

- способствовать формированию у специалистов необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- оказывать поддержку и профессиональную помощь по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив, ускорить процесс профессионального становления педагога;
- ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, овладение современными программами, в том числе, цифровыми навыками и технологиями;
- способствовать созданию педагогических проектов для реализации в образовательной организации (конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия и т.д.);
- приобщать специалистов к корпоративной культуре Учреждения, способствовать объединению на основе профессиональных традиций.

## 3. Организационные основы

### 3.1. Основные термины и определения

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

*Наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В данном случае: молодой (или новый) специалист, специалист, испытывающий трудности в профессиональной деятельности,

*Наставник* – участник программы наставничества, 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.

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

### 3.2. Варианты форм наставничества

- «опытный педагог – молодой специалист» - вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с детьми», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

### 3.3. Педагоги-наставники в соответствии с задачами:

- изучают работу вышеуказанных категорий педагогов, выявляют их проблемы и трудности;
- проводят анкетирование с целью выявить их личностные качества, профессиональный уровень, интересы;
- организуют обучение педагогов в следующих формах: стажировка, лекция, семинар-практикум, контроль и экспертная оценка; моделирование и анализ ситуаций, просмотр видеозаписи собственных занятий и занятий других педагогов, посещение открытых мероприятий и их анализ, помощь в конструировании дидактических материалов, беседы, дискуссии, психологические тренинги, консультации, подготовка к конкурсам и выступлениям, разработка педагогических проектов).

#### 3.4. Критерии отбора наставников:

Основные качества и компетенции наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации задач программы наставничества:

- Принятие (не осуждение наставляемого).
- Умение слушать и слышать.
- Умение задавать вопросы.
- Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
- Честность и открытость.
- Надежность и ответственность.
- Последовательность.

3.5. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

3.6. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете Учреждения.

3.7. Наставник и наставляемый педагог назначаются при обоюдном согласии, по рекомендации педагогического совета и утверждаются приказом руководителя учреждения с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.8. Замена наставника производится приказом руководителя Учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.9. Наставник несет ответственность:

- за качество контрольно-диагностических обучающих мероприятий;
- степень адаптации и профессионального роста молодых ( и испытывающих трудности) педагогов;
- улучшение качества образовательной деятельности, которую они организуют;
- качественное выполнение мероприятий Дорожной карты наставничества;
- этическое взаимодействие с наставляемыми.

3.10. Права Наставника

- вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения, связанные с усовершенствованием программы наставничества;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества;
- принимать участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах наставничества.

3.11. За работу наставникам предусмотрено вознаграждение:

- ✓ Материальное (стимулирующие выплаты, премии).
- ✓ Нематериальные:
  - участие в конкурсе на лучшего наставника;
  - включение в кадровый резерв на руководящие позиции;
  - публичное признание заслуг наставника; награждение почетными грамотами и благодарностями разного уровня.

### 3.12. Права Наставляемого

- вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения, связанные с усовершенствованием программы наставничества;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- выбирать наставника из предложенных кандидатур;
- принимать участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах наставничества.

3.13. Наставничество организуется в соответствии с Программой наставничества и Дорожными картами наставника.

## 4. Мониторинг и оценка результатов реализации модели наставничества

4.1. Этапы мониторинга реализации модели наставничества:

оценка качества реализации модели наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика профессиональных результатов.

4.2. Мониторинг проводится куратором и наставником два раза в год за период наставничества (промежуточный и итоговый).

## 5. Документы, регламентирующие наставничество

- Положение о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников (модель «Учитель-учитель») в МАУДО «Дворец творчества»;
- Приказ руководителя Учреждения об утверждении Положения о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников (модель «Учитель-учитель») в МАУДО «Дворец творчества»;
- Целевая модель наставничества педагогических работников (модель «Учитель-учитель») в МАУДО «Дворец творчества»;
- Приказ руководителя Учреждения об утверждении целевой модели наставничества педагогических работников (модель «Учитель-учитель») в МАУДО «Дворец творчества»;
- Приказ руководителя Учреждения об утверждении наставнической группы (групп) на учебный год;
- Приказ руководителя Учреждения о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества педагогических работников (модель «Учитель-учитель») в МАУДО «Дворец творчества»;
- Приказ руководителя Учреждения об утверждении Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества педагогических работников (модель «Учитель-учитель») в МАУДО «Дворец творчества»;
- Приказ руководителя Учреждения о проведении итогового мероприятия (отчета) в рамках реализации целевой модели наставничества педагогических работников (модель «Учитель-учитель») в МАУДО «Дворец творчества».

## 6. Заключение

6.1. Настоящее положение вступает в действие с момента утверждения педагогическим советом и издания приказа руководителя Учреждения.

6.2. Изменения вносятся в положение не реже одного раза в 3 года и утверждаются приказом руководителя Учреждения.