Принято Советом
МБУ ЦППМСП
протокол №1 от 27.08.2025г.

Утверждаю
директор МБУ ЦППМСП
_____ О.В. Панферова
приказ № 83-осн. от 02.09.2025

Согласовано
Председатель Профкома
МБУ ЦППМСП
_____Т.В. Коваль

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБУ ЦППМСП

1. Общие положения

1.1 Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество в образовании — это комплексный процесс, в рамках которого более опытный педагог (наставник) помогает менее опытному коллеге (наставляемому) в его профессиональном развитии и адаптации в образовательной среде.

1.2 Наставничество предусматривает систематическую работу опытного специалиста (наставника) по развитию у наставляемого необходимых навыков и умений профессиональной педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого знания в области методики обучения (при реализации дополнительных общеразвивающих программ), а также знания и умения в области технологий психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса и оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

1.3 *Наставник* - специалист, 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.

1.4 *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.

1.5 *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.

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

1.7 *Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.8 *Методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

1.9 *Пул лучших наставников* организуется для обмена опытом, осуществления консультаций, проведения мастер-классов, выступлений на тренингах наставников, конференциях и круглых столах, а также видеоконференциях и др. мероприятиях в рамках сетевого и межведомственного взаимодействия.

1.10 Правовой основой института наставничества являются: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (ФЗ РФ №273; ст.28,47,48), Основы государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29.11. 2014 г. N 2403-Р; Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 г. N 996-р; распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №145 н-п. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программа среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; ФЗ от 31.07.2020 №304-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «Об образовании в РФ» по вопросам воспитания обучающихся»; приложение к приказу Министерства образования ТО от 29.12.2021 № 1727 «О реализации региональной целевой модели наставничества…», Постановление администрации МО город Тула от 11.08.2025 № «О переименовании МБУ ДО «Центр психолого-педагогического и социального сопровождения» в МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

2. Цели и задачи наставничества

2.1 Целью наставничества является оказание помощи наставляемому, в отношении которого осуществляется наставничество, в приобретении им необходимых профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, в его адаптации в коллективе, в воспитании у него дисциплинированности и заинтересованности в результатах своего труда, а также формирование пула лучших наставников из числа педагогических работников МБУ ЦППМСП.

2.2 Целью внедрения *целевой модели* наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, пришедших на работу в МБУ ЦППМСП.

2.3 Задачи внедрения *целевой модели* наставничества:

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому, в отношении которого осуществляется наставничество; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого/обучающегося, поддержка

формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории (в рамках ИПН);

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; формирование открытого и эффективного педагогического сообщества МБУ ЦППМСП, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении им должностных обязанностей; содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, в развитии способности самостоятельно повышать своей профессиональный уровень.

3. Организационные основы наставничества

3.1 Функции МБУ ЦППМСП, осуществляющего внедрение *целевой модели наставничества*:

- разработка и реализация мероприятий Дорожной карты внедрения целевой модели;

- реализация Программы наставничества;

- назначение куратора наставничества в МБУ ЦППМСП;

- осуществление персонифицированного учета наставляемых/обучающихся и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

- обеспечение формирования 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.

3.2 Наставничество организуется на основании приказа директора МБУ ЦППМСП.

3.3 В рамках региональной модели наставничества выделяют куратора, выполняющего функции по управлению и контролю наставничества в МБУ ЦППМСП (старший методист отдела методического обеспечения МБУ ЦППМСП).

3.4 К зоне ответственности куратора относятся:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников;

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

- организация социального опроса (анкетирования) с целью анализа текущих и итоговых результатов реализации наставничества и определения лучших наставников из числа педагогических работников МБУ ЦППМСП;

- в срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор подает статистическую информацию заместителю директора – руководителю службы информационно-аналитической деятельности и дополнительного образования о количестве участников программы наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения (по *запросу).*

3.5 Руководитель структурного подразделения подбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов отделения и обязан:

- представить наставляемого педагогическим работникам отделения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого и наставника;
- посещать отдельные занятия и иные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества;
- определять меры поощрения наставников;
- обеспечивать возможность осуществления наставниками своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением.

3.6 Наставником может быть специалист:

- имеющий стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее трех лет - по данной специальности в МБУ ЦППМСП;
- обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, умением выстраивать вертикальные и горизонтальные связи и быть гибким в общении;
- имеющий опыт практической работы, стабильные и высокие показатели в профессиональной/педагогической деятельности; а также опыт воспитательной и методической работы,
- обладающий способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о профессиональной деятельности и работе структурного подразделения МБУ ЦППМСП;
- обладающий управленческими навыками: умением формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

3.7 Кандидатуры наставников утверждаются приказом директора Центра. В рамках региональной модели наставничества на базе МБУ ЦППМСП, помимо куратора, выделяют наставников- специалистов: это педагогические работники, осуществляющие наставничество по принципу «один на один» (взаимодействие между более опытным специалистом и молодым педагогом).

В центре внимания наставника-специалиста – профессиональные дефициты наставляемого, проектирование индивидуальной образовательной траектории, организация mentor-сессий, участие в организации мастер-классов, осуществление методической и психологической поддержки, контроль, анализ и оценивание результативности реализации ИПТ; оказывает практическую помощь в решении конкретных трудностей и проблем, возникающих у наставляемого, а также анализирует профессиональные достижения.

3.8 Основанием для утверждения наставника является приказ директора МБУ ЦППМСП.

3.9 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен.

В случае быстрого и эффективного освоения наставляемым профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед куратором наставничество может быть завершено досрочно.

3.10 Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического опыта (стаж работы от 0 до 3-х лет);
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий/работы с определенным контингентом детей/их семей (по определенной проблематике) с учетом специфики работы в конкретном структурном подразделении МБУ ЦППМСП.

3.11 Замена наставника производится приказом директора МБУ ЦППМСП в случаях:

- расторжения трудового договора с наставником или наставляемым;
- перевода на другую должность/работу наставника или наставляемого;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого;
- возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

3.12 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемым в период наставничества. Оценка производится на основании выполнения индивидуального плана обучения наставляемого (ИПН), представленного куратору.

3.13 Деятельность в рамках наставничества учитывается при проведении аттестации педагогических работников.

3.14 За работу наставник-специалист в соответствии с действующим Положением об оплате труда МБУ ЦППМСП получает доплату в размере 15%.

3.15 В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организацию и проведение мастер-классов, форумов и иных мероприятий внутри МБДУ ЦППМСП (по согласованию);
- поддержку системы наставничества, создание специальной рубрики на сайте МБУ ЦППМСП, например, «Наши наставники» (истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого пр.).

3.16 Среди возможных нематериальных (моральных) форм поощрений наставников могут быть:

- привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода;
- награждение грамотами и благодарственными письмами администрации МБУ ЦППМСП (по ходатайству руководителей структурных подразделений и куратора).

3.17 В рамках наставничества (ИПН) предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;

- мероприятия по оказанию содействия в работе по организации сопровождения образовательного процесса, оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, а также участию в воспитательной и организационно-методической работе, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.;

- мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методам и работы с применением информационно-коммуникативных технологий (ИКТ, АСУ РСО), методиками и технологиями цифрового и дистанционного обучения и др..

3.18 В ИПН входят как знакомство и освоение теоретической базы (нормативно-правовой базы) организации деятельности структурного подразделения МБУ ЦППМСП, так и работа по практическому освоению собственно педагогической деятельности: педагогическая работа (по направлениям с учетом специфики); организационно-методическая и воспитательная работа.

3.19 Наставник и наставляемый в профессиональной деятельности взаимодействуют по следующим вопросам:

- оказание помощи в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения задач;

- выявление ошибок, недостатков в работе и их устранение.

3.20 Взаимодействие между наставниками-специалистами, в частности, внутри одного структурного подразделения, может быть в рамках скоростного наставничества: это однократные непродолжительные (не более 30-ти минут) встречи, в ходе которых уточняются общие цели, обозначаются возникшие в ходе практики наставничества проблемы и определяются пути их решения. Также в рамках целевой модели могут быть использованы такие виды наставничества, как:

- ситуационное - оказание необходимой помощи по преодолению трудностей у наставляемого по его просьбе/запросу;

- реверсивное - обратное наставничество, когда именно у наставляемого больший опыт знаний, умений и навыков, которыми он делится с наставником (например, в рамках цифровых и интернет-коммуникационных технологий);

- виртуальное – использование дистанционных видов обучения с помощью интернет-платформ и до. Обучающих цифровых технологий.

4. Завершение наставничества. Ожидаемые результаты внедрения наставничества.

4.1 Ежегодно в период наставничества наставник готовит отзыв об итогах (по окончании учебного/календарного года) выполнения наставляемым ИПН с последующим представлением куратору наставничества.

4.2 Не позднее 10-ти (десяти) рабочих дней со дня завершения периода наставничества наставник готовит отзыв об итогах выполнения наставляемым ИПО с последующим представлением куратору наставничества для утверждения руководителем МБУ ЦППМСП (согласно Приложению).

4.3 Планируемые результаты внедрения *целевой модели наставничества*:

- улучшение психологического климата в Центре как среди наставляемых, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе

партнерства (с помощью тестирования по методикам ЦТЛ, ЦТО, опросника Фидлера-Ханина «Психологический климат в коллективе»);

- измеримое улучшение профессиональных показателей эффективности труда педагогических сотрудников Центра, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций (с помощью методик ПАРП (разработка Терехиной Л.Н. и Четвериковой А.С.), МОРУ (Митиной Л.Н.).