

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г.ХАБАРОВСКА
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»

ПРИНЯТО
Протокол заседания
методического совета
МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
№ 1 от «16» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО
ДЮЦ «Восхождение»
Е.Н.Зыкова
2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

в муниципальном автономном учреждении
дополнительного образования г. Хабаровска
«Детско-юношеский центр «Восхождение»

1. Общие положения

1.1. Наставничество в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение» (далее – Центр) разновидность индивидуальной воспитательной работы с педагогическими работниками (педагогами дополнительного образования, педагогами-организаторами, методистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.2. Наставничество в Центре предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста, молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста педагога знания в области предметной и методической, а также коммуникативной и психолого-педагогической компетенций.

1.3. Правовой основой реализации деятельности наставника в центре являются нормативно-правовые документы федерального, регионального, муниципального уровней, а также уровня образовательной организации. Наставник руководствуется Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Профессиональным стандартом педагога

дополнительного образования, утверждённым приказом Министерства труда и социальной защиты от 22.09.2021 № 652н (Зарегистрировано в Минюсте России 17.12.2021 N 66403), настоящим Положением, иными федеральными, региональными, муниципальными и локальными нормативными актами.

1.4. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество – социально-педагогическая универсальная технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. 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.

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

2.4. Наставляемый - человек, в отношении которого осуществляется наставничество, 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.

2.5. Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, 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.

2.6. Детско-взрослый коллектив – сообщество обучающихся, их родителей и работников отдельной организации, осуществляющей образовательную деятельность, совокупность членов и участников детских и молодёжных общественных объединений, участников общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых», совокупность участников иных форм и видов коллективов, создание которых не противоречит нормам законодательства Российской Федерации (далее ДВС).

2.7. Координатор – руководящий или педагогический сотрудник (заместитель директора, методист), который осуществляет руководство деятельностью наставников в Центре.

2.8. Куратор – педагогический сотрудник (методист, педагог-организатор) ДЮЦ «Восхождение», который отвечает за реализацию программы наставничества.

2.9. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в Центре.

2.10. Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики и психологии по программе подготовки ВУЗ, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством и в процессе непрерывного сопровождения со стороны наставника по согласованному плану профессионального становления.

3. Цель, задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в Центре является оказание методической, психолого-педагогической помощи и поддержки молодым специалистам, педагогам в их профессиональном становлении. А также формирование кадрового ядра образовательной организации.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- формирование у молодых специалистов, педагогов стойкого интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации;

- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога дополнительного образования.

- целью наставничества в ДВС является разносторонняя поддержка наставляемого, помощь в профессиональной ориентации, социальной адаптации, самоопределении, получении опыта участия в социально-значимой деятельности, формирование у наставляемого традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Центра и по обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога. Наставник закрепляется за следующими категориями педагогических работников Центра:

- впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в Центр;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

-педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- педагогами (специалистами), нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий с детьми по новой дополнительной общеобразовательной программе или иной категории учащихся,

- студентами очных и заочных форм обучения высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в Центр для прохождения педагогической или производственной практики в соответствии с Договором о практической подготовке обучающихся.

4.2. Наставляемым могут быть учащиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- дети мигрантов, плохо владеющие русским языком;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

Или детский коллектив, имеющий проблемы адаптации детей в новом коллективе, конфликтность, разобщенность и отсутствие сплоченности внутри детского коллектива.

4.3. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора образовательного учреждения (координатор), а также куратор программы наставников.

4.4. Координаторы и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора Центра.

4.5. Заместитель директора совместно с кураторами наставнической деятельности подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе Центра, предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету или направлению деятельности. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

4.6. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседании методического совета Центра с их письменного согласия.

4.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора учреждения с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок до трех лет.

4.8. Основные функции наставника:

- методическая поддержка (помощь в разработке учебных материалов и реализации программ дополнительного образования);

- профессиональная адаптация (содействие в выполнении должностных обязанностей);
- психологическая поддержка (помощь в преодолении профессиональных трудностей);
- информационное сопровождение (ознакомление с нормативными документами);
- организационная помощь (включение в общественную жизнь коллектива).

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Центра в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Центра.

4.12. Замена наставника производится приказом директора Центра в случаях:

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

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников;
- динамика образовательных результатов учащихся.

5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

5.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

5.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

5.6. Критериями эффективности деятельности наставника являются показатели: профессиональный рост наставляемого, улучшение качества образовательного процесса, успешная адаптация в коллективе, развитие профессиональных компетенций, достижение поставленных целей наставничества.

6. Обязанности наставника

6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого педагогического работника.

6.2. Разработать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету (направлению деятельности).

6.3. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

6.4. Изучать деловые и нравственные качества наставляемого, увлечения, склонности, круг общения, его отношение к проведению занятий, коллективу Центра, учащимся и их родителям.

6.5. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым учебных занятий и воспитательных мероприятий; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

6.6. Оказывать наставляемому индивидуальную методическую помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий (воспитательных мероприятий), выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

6.7. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Центре, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

6.8. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

6.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; работы наставника и периодически информировать заместителя директора (координатора) или куратора о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессиональной деятельности.

6.10. Подводить итоги наставнической программы, представлять отчеты о проделанной работе с предложениями и выводами заместителю директора (координатору).

6.11. Документационное обеспечение: Программа наставничества, план работы наставника на текущий учебный год, журнал наставника, мониторинг результатов, ежегодный отчет о результатах наставнической деятельности.

7. Права наставника

7.1. Проходить обучение по наставнической деятельности с использованием федеральных программ, посещать городские обучающие семинары, методические объединения педагогов-наставников.

7.2. Использовать ресурсы Центра для осуществления наставнической деятельности.

7.3. С согласия заместителя директора (координатора) подключать для дополнительного обучения наставляемого других сотрудников Центра.

7.4. Участвовать различного уровня конкурсах наставничества.

7.5. Вносить руководству Центра предложения по улучшению качества работы.

8. Критерии эффективности работы наставника

8.1. Профессиональный рост наставляемого.

8.2. Улучшение качества образовательного процесса.

8.3. Успешная адаптация наставляемого в коллективе.

8.4. Развитие профессиональных компетенций наставляемого.

8.5. Достижение поставленных целей и задач наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Активно участвовать в процессе обучения и освоения профессиональных компетенций.

9.2. Выполнять поручения и задания наставника в установленные сроки.

9.3. Регулярно посещать консультации и мероприятия, организованные наставником.

9.4. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

9.5. Своевременно информировать наставника о возникающих проблемах и затруднениях.

9.5. Повышать профессиональную квалификацию.

10. Права наставляемого

10.1. Получать своевременную и квалифицированную помощь в профессиональном становлении.

10.2. Участвовать в мероприятиях, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства.

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

10.4. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

10.5. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.6. Участвовать различного уровня конкурсах наставничества.

10.7. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемым в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

11.2. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя учреждения к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, награждение нагрудным знаком наставника, вручение ценного подарка, материальное поощрение (премия, стимулирующие выплаты).

11.3. Представление ходатайства руководителя учреждения в Главную аттестационную комиссию для аттестации в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник».

11.4 Включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста.

11.4. Организация и проведение мероприятий по популяризации роли наставника: фестивалей, форумов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+" на учрежденческом уровне.

11.5. Выдвижение лучших наставников для участия в конкурсах и методических мероприятиях по обмену опытом наставничества на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.6. Создание специальной рубрики "Наши наставники", методической копилки на сайте центра.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

12.1. Положение о наставничестве в ДЮЦ «Восхождение».

12.2. Целевая модель наставничества в ДЮЦ «Восхождение».

12.3. Приказ директора Центра о внедрении целевой модели наставничества.

12.4. Приказ директора Центра об утверждении Программы целевой модели наставничества.

12.5. Приказ директора Центра об организации наставничества на текущий учебный год.

12.6. Положение о Программе наставничества в образовательных учреждениях Хабаровского края.

12.7. Региональная целевая модель наставничества в Хабаровском крае.

12.8. Дорожная карта внедрения системы наставничества в ДЮЦ «Восхождении».

12.9. Программы наставничества ДЮЦ «Восхождение» на текущий учебный год.