

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр дополнительного образования
Усть-Кутского муниципального образования

«ПРИНЯТО»
Методическим Советом
Протокол № 3
«22» декабря 2025г.

«УТВЕРЖДЕНО»
директор
МБУ ДО ЦДО УКМО:
_____ Н.И. Семенюк
Приказ № 320- од
«25» декабря 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена решением президиума РАО от 29.06.2023г.

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года»

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030года.

- Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021г. АЗ-1128/08 «Об учёте и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации».

- Приказ Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. № Р -145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Приказ Министерства образования Иркутской области от 29.12.2022года № 55-86 –мпр «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и общеобразовательных программ среднего профессионального образования в Иркутской области».

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

”наставничество” социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

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

2.3. Наставник - носитель значимого опыта в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого.

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

2.5. Иные понятия, используемые в настоящем Положении, употребляются в значениях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Основными задачами наставничества являются:

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в наставничестве;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования;
- создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;
- выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;
- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого; повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Основными принципами системы наставничества 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 *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- 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;
 - 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 педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.
- 4.2. Наставничество реализуется в следующих формах: индивидуальная форма («наставник – наставляемый»); коллективная форма («наставник - коллектив наставляемых» + «коллектив наставников- наставляемый», «коллектив наставников- коллектив наставляемых»).
- 4.3. В МБУ ДО ЦДО УКМО применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «методист – педагог», «педагог – обучающийся», «обучающийся – обучающийся», и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества. 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 наставник 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.

4.4. Методы наставничества:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный и проектный;
- мастер-класс;
- демонстрация действий и поведения;
- наблюдение и анализ образовательной деятельности наставника;
- анализ практических ситуаций.

4.5. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.6. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и локальных нормативных актов, Устава МБУ ДО ЦДО УКМО;
- 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 обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет 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.

4.7. Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО ЦДО УКМО 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 программы, программ школы наставничества;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

4.8. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и локальных нормативных актов, Устава МБУ ДО ЦДО УКМО;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества (индивидуальный план

развития наставляемого);

- выполнять этапы реализации программы наставничества (индивидуальный план развития наставляемого).

4.10. Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО ЦДО УКМО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

4.11. Механизмы мотивации и поощрения наставников:

- мероприятия по популяризации роли наставника;
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательной организации;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- представление лучших наставников к награждению;
- создание на сайте методической копилки с программами наставничества;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

5. Организация наставничества в сфере труда

5.1. Наставничество в МБУ ДО ЦДО УКМО организуется на основании приказа директора МБУ ДО ЦДО УКМО.

5.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместители директора МБУ ДО УКМО.

5.3. Реализация наставничества происходит с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

5.4. Наставляемыми могут быть педагоги:

- студенты и 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.

5.5. Наставниками могут быть:

педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт; ветераны педагогического труда.

5.6. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБУ ДО ЦДО УКМО, в целом и от потребностей участников образовательных отношений: студентов, педагогов.

5.7. Наставничество в сфере труда реализуется в следующих формах: индивидуальная форма («наставник – наставляемый»); коллективная форма («наставник коллектив наставляемых» + «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников – коллектив наставляемых»).

5.8. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора МБУ ДО ЦДО УКМО.

5.9. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

- 5.10. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.
- 5.11. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.
- 5.12. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а директор общеобразовательной организации – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.
- 5.13. Замена наставника производится приказом руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:
- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;
 - психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
 - систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
 - привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
 - обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

6. Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе

- 6.1. Целью наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе является разносторонняя поддержка наставляемого, помощь в профессиональной ориентации и социальной адаптации, получении общего и профессионального образования, опыта участия в созидательном труде, а также формирование у наставляемого традиционных российских духовно-нравственных ценностей.
- 6.2. Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе осуществляется на основе следующих принципов:
- индивидуальный подход, в том числе учет особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого;
 - добровольность, в том числе участие наставников наставляемых на добровольной основе;
 - конфиденциальность, в том числе соблюдение прав наставляемых на защиту их личной информации;
 - профессионализм, в том числе обеспечение наставников необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми;
 - гуманность и уважение, в том числе отношение к наставляемому как к личности, уважение его прав, достоинства и интересов;
 - системность, в том числе взаимодействие всех участников системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних для достижения максимального эффекта;
 - профилактическая направленность, в том числе акцент на предотвращение правонарушений и антисоциального поведения, а не только на реагирование на уже возникшие проблемы.
- 6.3. При реализации наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе в качестве наставников привлекаются следующие граждане Российской Федерации:

- участники молодежного и детско-взрослого коллектива в целях получения наставляемыми актуальной информации, необходимой для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;
- представители общественных организаций и объединений ветеранов труда и боевых действий, в том числе лица, принимавшие участие в специальной военной операции, физкультурно-спортивных организаций, религиозных организаций, принадлежащих к традиционным для народов Российской Федерации конфессиям, и иных организаций, деятельность которых основывается на традиционных российских духовно-нравственных ценностях;
- педагогические и социальные работники, а также иные лица, включенные в формируемый в соответствии с пунктом 2 статьи 8 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» реестр наставников, привлекаемых для осуществления индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними, которые состоят на различных видах профилактического учета в органах и учреждениях системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

6.4. Одной из ключевых целей развития наставничества для несовершеннолетних, в отношении которых осуществляется индивидуальная профилактическая работа, является создание эффективных механизмов взаимодействия всех участников системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, включая наставников, организации, осуществляющие образовательную деятельность, некоммерческие организации, участвующие в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, а также других участников, задействованных в системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Такое взаимодействие направлено на обеспечение комплексного подхода к решению проблем несовершеннолетних, объединение усилий всех заинтересованных сторон и создание единого пространства поддержки, способствующего успешной социализации, реабилитации и интеграции подростков в общество, в соответствии с Федеральным законом «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».

6.5. В наставничество в отношении детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях, вовлечен ряд институтов гражданского общества, но важны, прежде всего, позитивный образ и ролевая модель самого наставника, гражданина и патриота России, человека, имеющего опыт, достижения и заслуги.

В связи с этим значимой задачей является создание условий для привлечения в качестве наставников (в том числе для несовершеннолетних) ветеранов боевых действий, а также лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе может быть реализовано как с наставником из числа участников молодежного и детско-взрослого коллектива, так и с наставником, не являющимся участником молодежного и детско-взрослого коллектива.

7. Иные виды наставничества

7.1. К иным видам наставничества относятся:

- лидерское наставничество;
- социальное наставничество;
- другие виды наставничества.

Лидерское наставничество связано с развитием лидеров коллективов, лидерских команд при помощи лидеров-наставников и их сообществ.

Социальное наставничество направлено на формирование гармоничной, всесторонне развитой личности и обмен ведущим опытом между организациями (не включая наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе) и может быть реализовано в таких сферах, как общественная сфера и некоммерческий сектор, образование, здравоохранение, культура и искусство, физическая культура и спорт, военное дело и др.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества.

- 8.1. Мониторинг процесса реализации наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 8.2. Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:
 - оценка качества процесса реализации наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 8.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.