



Согласовано  
Председатель ПК МБУДО «ДТ»  
Рожкова С.П.  
2022 г.



Утверждаю  
Директор МБУДО «ДТ»  
А.А. Шабловская  
Приказ № 20 от «21» 11 2022 г.

## Положение

о системе наставничества педагогических работников МБУДО «ДТ»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников МБУДО «ДТ» (далее – Положение), в том числе с применением лучших практик обмена опытом, разработано в соответствии с методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», утвержденным распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145.

1.2. Целью наставничества в МБУДО «ДТ» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех наставляемых в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) и молодых специалистов, проживающих на территории Новозыбковского городского округа.

#### 1.3. Задачи наставничества:

- Улучшение показателей МБУДО «ДТ» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУДО «ДТ», способного на комплексную поддержку ее деятельности, основанной на доверительных и партнерских отношениях.

# **Положение о системе наставничества педагогических работников МБУДО «ДДТ»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников МБУДО «ДДТ» (далее – Положение), в том числе с применением лучших практик обмена опытом, разработано в соответствии с методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», утвержденным распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145.

1.2. Целью наставничества в МБУДО «ДДТ» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех наставляемых в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) и молодых специалистов, проживающих на территории Новозыбковского городского округа.

1.3. Задачи наставничества:

- Улучшение показателей МБУДО «ДДТ» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУДО «ДДТ», способного на комплексную поддержку ее деятельности, основанной на доверительных и партнерских отношениях.

1.4. Термины и определения

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

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.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник МБУДО «ДДТ», осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

## **2. Формы наставничества**

2.1. Внедрение наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

2.2. Наставниками могут быть обучающиеся МБУДО «ДДТ», педагоги и иные должностные лица МБУДО «ДДТ».

2.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог (педагога) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

2.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Формы наставничества, включающие множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель-учитель».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

2.5. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг

задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

### **3. Этапы программы**

3.1. Реализация программы наставничества в МБУДО «ДДТ» включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

3.2. Реализация программы наставничества в МБУДО «ДДТ» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообществ, в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация МБУДО «ДДТ», обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

### **4. Ожидаемые результаты наставничества**

4.1. Планируемые результаты внедрения и реализации системы наставничества:

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- Улучшение психологического климата в МБУДО «ДДТ» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- Улучшение деятельности МБУДО «ДДТ» по достижению качества образовательных результатов и качества образовательной деятельности.

4.2. Внедрение и реализация системы наставничества направлены на решение проблем наставляемого МБУДО «ДДТ»:

- Низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- Отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- Невозможность качественной самореализации в рамках изучаемой программы;
- Отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- Низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- Кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- Конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- Отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- Высокий порог входжения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- Падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- Проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

## **5. Деятельность МБУДО «ДДТ»**

5.1. Функции МБУДО «ДДТ»:

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества;
- Реализация программ наставничества;
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в МБУДО «ДДТ»;
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении МБУДО «ДДТ»).
- 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;

5.2. Разработка ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- Приказ об утверждении Положения;
- Приказ о назначении куратора;
- Формирование базы наставляемых;
- Формирование базы наставников;
- Приказ о закреплении наставнических пар;
- Дорожная карта внедрения и реализации наставничества.

5.3. Основные этапы:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества;
- Формирование базы наставляемых;
- Формирование базы наставников. Файл представляется в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи;
- Отбор и обучение наставников;
- Формирование наставнических пар или групп;
- Организация работы наставнических пар или групп;
- Завершение наставничества:
  - 1) Запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);

2) Незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.)

## **6. Задачи участников**

6.1. Куратор назначается решением руководителя МБУДО «ДДТ», планирующей внедрить целевую модель наставничества.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- Сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- Контроль проведения программ наставничества;
- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- Мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

6.2. Наставник закрепляется приказом директора МБУДО «ДДТ» по рекомендации куратора.

Задачи наставника:

- Разносторонняя поддержка наставляемого с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения;
- Способствовать развитию лидерского потенциала, улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов, развитию гибких навыков и метакомпетенций;
- Оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;
- Сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического);

- Оказать помощь в определении личных образовательных перспектив, осознание своего образовательного и личностного потенциала;
- Способствовать осознанному выбору дальнейших траекторий обучения;
- Развивать гибкие навыки: коммуникацию, целеполагание, планирование, организацию;
- Повышать процент успешно перешедших на новый уровень образования;

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества:

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

6.3. Наставляемый закрепляется приказом директора МБУДО «ДДТ» по рекомендации куратора.

Задачи наставляемого:

- Получать необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации;
- Повышать квалификацию в организациях, осуществляющих деятельность по программам дополнительного профессионального образования;
- Включаться в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Включаться во все социальные, культурные и образовательные процессы организации с целью получения необходимого стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

## **7. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества**

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

7.2. Цели мониторинга:

- 1) Оценка качества реализуемой программы наставничества;



2) Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### 7.3. Задачи:

- Сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- Контроль хода программы наставничества;
- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- Определение условий эффективной программы наставничества;
- Контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- Анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

#### Этапы:

- 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.