

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШАРЫПОВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

ПРИКАЗ

от 14 апреля 2022 г.

№ 3-У

Об утверждении положения о системе наставничества

В соответствии с приказом МКУ «Управление образования Шарыповского муниципального округа» № 05/1 от 10.01.2022 года. В целях достижения показателей региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» для обеспечения эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации обучающихся МБОУ ДО ШМО ДЮЦ, профессионального роста педагогических работников, а также закрепления молодых специалистов в системе образования,

ПРИКАЗЫВАЮ:

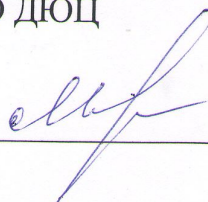
1. Утвердить положение о системе наставничества в МБОУ ДО ШМО ДЮЦ согласно приложению к приказу.
2. Мащенко Сергею Григорьевичу, заместителю директора по УВР МБОУ ДО ШМО ДЮЦ, разместить положение о системе наставничества в МБОУ ДО ШМО ДЮЦ на сайте учреждения в срок до 15.04.2022 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ ДО ШМО ДЮЦ



Е.А. Фокина

С приказом ознакомлен:



С.Г. Мащенко



Приложение  
к приказу МБОУ ДО ШМО ДЮЦ  
от 14.04.2022 г № 3-г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве муниципального бюджетного**  
**образовательного учреждения дополнительного**  
**образования Шарыповского муниципального округа**  
**Детско-юношеский центр**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеский центр (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ (ст. 10), региональной целевой моделью наставничества, утвержденной приказом МОКК от 30.11.2020 № 590-11-05 и направлено на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок организации деятельности наставников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеский центр (далее - Учреждение)

1.2. Целью реализации целевой модели наставничества в Учреждение является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет, профессионального роста педагогических работников разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов.

1.3. Задачи целевой модели наставничества:

- улучшить показатели Учреждения, в образовательной, социокультурной, и других сферах;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- создать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, сохранения числа педагогов, закрепившихся в профессии;
- создать среду эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Участие в наставничестве не должно наносить ущерб основной

деятельности участников.

## **2. Основные понятия и термины**

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

2.2. Куратор – сотрудник организации, который осуществляет деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.3. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

2.4. Наставляемый – участник наставнической пары или группы, 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 конкретных формах наставничества, наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

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

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

## **3. Форма наставничества**

3.1. Наставничество в Учреждении осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) в Учреждении.

Временные рамки наставничества определяются программой наставничества исходя из заданной проблемы.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

Программы по наставничеству обучающихся в Учреждении могут быть

направлены на решение проблем:

ограниченный ресурс индивидуальной работы с воспитанниками, способствующей успешной самореализации в рамках школьной программы, не предполагающей индивидуальной работы;

отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей;

отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного старта»;

проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах;

конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;

низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников;

другие.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся Учреждения в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями.

Наставниками могут быть обучающиеся Учреждения, обучающиеся профессиональной образовательной организации, педагоги и иные лица Учреждения, сотрудники предприятий любых форм собственности.

3.2. Функции наставника в Учреждении могут выполняться педагогом-организатором, психологом, педагогом дополнительного образования, воспитанником.

3.3. Требования к наставнику определяется содержанием наставнической программы.

3.4. Наставник осуществляет следующие действия:

наблюдает и/или диагностирует проблемы коллектива и отдельных воспитанников (привлекая, по необходимости, психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;

координирует работу наставников – обучающихся;

сопровождает наставляемого, наставника - обучающегося в ходе реализации программы;

проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником - обучающимся;

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся – школьник 6 – 11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедшие обучение по программам

наставничества.

3.5. Наставник – обучающийся осуществляет следующие действия: является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;

организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;

заполняет дневник наблюдений за ходом реализации программы наставничества, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

3.6. Программы наставничества и формы взаимодействия:

«Педагог-ученик» - форма взаимодействия воспитанника Учреждения и педагогов Учреждения, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

«Работодатель/профессионал-ученик» - форма предполагает взаимодействие воспитанника Учреждения и представителя предприятия, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал воспитанника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие воспитанников Учреждения, при котором один из воспитанников находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества для воспитанников Учреждения:

программы, предусматривающие проектную деятельность, разработку и реализацию успешных стартапов, грантовую поддержку;

программы, предусматривающие встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимися векторов творческого и карьерного развития.

Результатом успешной реализации программ наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности воспитанников в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и Учреждения, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

3.7. Педагогическое наставничество

Программы по педагогическому наставничеству могут быть направлены на решение проблем педагогов:

трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений,

компетентностей (коммуникативной, методической, общих метапредметных компетентностей, психологических);

отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

Наставляемым в педагогическом наставничестве является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

Наставниками назначаются педагогические работники обладающие следующими профессиональными и личностными качествами: имеют высшее образование, опыт работы не менее 10 лет, высшую/первую квалификационную категорию, высокие результаты воспитанников. Дополнительно учитывается наличие опыта работы в качестве заместителя директора по учебно-методической работе, руководство районными методическими объединениями, методиста, участие в инновационной деятельности. Личностные качества: наличие мотивации к наставничеству, умение вступать в эффективную и доверительную коммуникацию, бесконфликтность.

3.8. Наставник выполняет следующие действия:

Выстраивает знакомство наставляемого с Учреждением, с требованиями к организации рабочего, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовыми отношениями в Учреждении, со спецификой контингента воспитанников и их родителей;

наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;

оформляет профиль наставляемого, оценивает путем наблюдения за его деятельностью уровень профессиональных компетенций;

разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества;

сопровождает наставляемого в программе;

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы взаимодействия «Учитель – учитель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей Учреждения и ресурсов наставника.

3.8.1. Основными вариантами взаимодействия могут быть:

«Новичок–мастер» - вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

«Зажатый–лидер» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

«Современный–опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и

технологиями;

«Опытный предметник—неопытному предметнику» - в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

#### 3.8.2. Наставник имеет право:

осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенный срок;

требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

#### 3.8.3. Ответственность наставника:

Наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в образовательной организации.

Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника.

#### 3.8.4. Наставляемый имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

выходить с ходатайством о смене наставника.

#### 3.8.5. Наставляемый обязан:

знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности Учреждения, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками; исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

Положительным результатом педагогического наставничества может быть:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в Учреждении.

рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

#### **4. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

Результатом успешной реализации программы наставничества в данном направлении может являться:

повышение уровня мотивированности и осознания обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой проектов и образовательных инициатив;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе стартап-проектов;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Стимулирование кураторов и наставников.

Система мотивации состоит из:

уровня постановки задач, когда наставнику озвучивается проблема, которую требуется решить;

самостоятельности, когда наставник сам выбирает шаги, которые необходимо предпринять, и сам определяет промежуточные результаты. По которым можно будет отследить решение проблемы;

материальной мотивации, которая может быть связана с результатами наставляемых. Руководитель Учреждения поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором Положением об оплате труда работников Учреждения. Поэтому в целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении по возможности устанавливается либо ежемесячная надбавка к заработной плате, либо единовременная выплата по результатам работы. Размер надбавки может изменяться в соответствии с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

Нематериального стимулирования:

поощрение грамотами, благодарностями;

популяризация роли наставника среди образовательных и общественных организаций, размещение информации о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого на сайтах УО, ОО, СМИ;



конкурс Лучшего Наставника;  
благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;  
образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);  
иные преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

### **5. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества**

Целями данного направления мониторинга является оценка:

качества реализуемой программы наставничества;  
эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;  
личностного и профессионального роста участников программы наставничества;  
развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;  
качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;  
динамики образовательных результатов с учетом эмоционально – личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Мониторинг осуществляется МКУ «Управление образования Шарыповского муниципального округа», образовательным учреждением, реализующей программу наставничества.