

**РАСМОТРЕНО:**

Методическим советом  
МБУДО г.Иркутска ДДТ№3  
Протокол №1  
от 27 августа 2020г.



**Положение  
о наставничестве Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Иркутска  
«Дом детского творчества №3»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность МБУДО г. Иркутска ДДТ №3, наставников, наставляемых, кураторов, тьюторов и разработано в соответствии со следующими документами:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ✓ Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- ✓ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- ✓ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- ✓ Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;
- ✓ Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- ✓ Устав МБУДО г. Иркутска ДДТ №3.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

- ✓ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

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

1.2. Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей более опытным человеком менее опытному через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

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

Тьюторское сопровождение – это педагогическая деятельность по индивидуализации образования, направленная на выявление и развитие образовательных мотивов и интересов обучающегося, поиск образовательных ресурсов для создания индивидуальной образовательной программы, на работу с образовательным заказом семьи, формирование учебной и образовательной рефлексии обучающегося.

1.3. Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, четыре главные роли:

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, образовательные или профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества, за реализацию цикла наставнической работы.

Тьютор – специалист в области педагогики, который сопровождает, поддерживает процесс самообразования, индивидуальный образовательный поиск, осуществляющий поддержку разработки и реализации индивидуальных образовательных проектов, маршрутов и программ.

## **2. Цель и задачи**

2.1. Цель – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной самореализации в современных условиях неопределенности; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения наставляемого.

### 2.2. Задачи:

- ✓ улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- ✓ подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- ✓ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- ✓ создание благоприятных условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ✓ формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
- ✓ численный рост посещаемости и сохранность контингента творческих объединений;
- ✓ снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри объединения;
- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Реализация программы наставничества в образовательных организациях 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 / групп;
6. Организация работы наставнических пар / групп;
7. Завершение наставничества. Подведение итогов.

3.2. Списочный состав участников проекта «Наставничество»

утверждается приказом директора. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: формирование базы наставляемых и формирование базы наставников.

3.3. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания детей, повышения квалификации педагогов.

В задачи куратора входит формирование и ведение базы наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации проекта, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников проекта и иных, причастных к проекту, лиц. Куратор осуществляет свою деятельность при условии соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки, а также прохождения специализированного обучения.

3.4. Наставник – опытный человек, имеющий успехи в конкретной области, склонный к активной общественной работе, лояльный участник образовательного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Наставниками могут быть педагоги, методисты, обучающиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации и иные должностные лица образовательной организации, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.5. Наставляемым может стать обучающийся, а также сотрудник образовательной организации, нуждающийся в помощи и поддержке при решении определенных задач на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

#### **4. Возможные формы наставничества**

4.1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

4.2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с родителями обучающихся», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

4.3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и



цифровыми навыками и технологиями;

4.4. Взаимодействие «опытный педагог – неопытный педагог», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

4.5. Взаимодействие «педагог – обучающийся»,

4.6. Взаимодействие «педагог – родитель»,

4.7. Взаимодействие «обучающийся – обучающийся», предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся 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.

4.8. Взаимодействие «выпускник – обучающийся», в рамках которого студент (выпускник) оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

4.9. Взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

4.10. Взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

4.11. Взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная творческая деятельность;

4.12. Взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

## **5. Права и обязанности работников, осуществляющих проект «Наставничество»**

5.1. Права, обязанности и ответственность педагогических работников определяются их должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБУДО г. Иркутска ДДТ №3 и настоящим Положением.

5.2. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.

5.3. Кураторы и наставники несут ответственность перед администрацией

учреждения, перед детьми, их родителями (законными представителями) за качественную организацию работы по проекту, за качественную организацию образовательного процесса, за применение в образовательном процессе эффективных форм, методов, средств обучения и воспитания, за несвоевременное и ненадлежащее исполнение своих функций.

5.4. В ходе проведения обучающих занятий и мероприятий педагоги несут ответственность за жизнь и здоровье детей – участников образовательного процесса.