

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА  
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА  
ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «ОКТЯБРЬСКИЙ»

664046, г. Иркутск, б. Постышева, 20  
тел. 22-42-62

**ПРИКАЗ**

от 03.02.2022г.

№ 35/1

**О внедрении целевой модели  
наставничества в 2022 году**

С целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества», на основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский» методиста Малазонию Ларису Григорьевну.
2. Утвердить:
  - «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский» на 2022 год (Приложение № 1);
  - Положение о наставничестве в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский» 2022 год (Приложение № 2).
3. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор

Д. А. Соломонова

С приказом ознакомлена:



*Л. Г. Малазония*

Л. Г. Малазония

**«Дорожная карта»  
реализации целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский» в 2022 г.**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.Изучение и систематизация имеющихся материалов по целевой модели наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. Обучение наставников на базе ГАУ ДПО ИРО	Февраль 2022	Директор, администрация, методисты
		2. Обучение по ДПП «Наставничество»		Февраль 2022	
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский»	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский» 2. Разработка и утверждение Положения о целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский» 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский». 4. Разработка и утверждение «дорожной карты» в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский». 5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский». 6.Издание приказа «О назначении наставников и наставляемых».	Март 2022	Директор, администрация, методисты
		Выбор форм и	1. Проведение мониторинга по выявлению		



		программ наставничества исходя из потребностей образовательной организации	предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри образовательной организации. Проведение методического совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.		
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Информирование на сайте ОО.	Март 2022	Администрация методисты
2	Формирование базы наставников	Сбор данных и формирование базы наставников	1. Информирование и вовлечение потенциальных наставников. 2. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 3. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Март 2022	директор, администрация, методисты
3	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых и формирование базы	1. Проведение опроса среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.	Март 2022	Федорова Л.В., Заместитель директора по УВР
4	Отбор и обучение наставников внутри ОО	Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Организовать обучение наставников по курсовой подготовки «Организационно-методические условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательной организации»	Апрель 2022	Малазония Л.Г., методист
5	Формирование наставнических пар / групп	Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Март 2022	Федорова Л.В., заместитель Директора, методист

			3. Организация психологического сопровождения наставляемым (при необходимости).		Малазония Л.Г., методист
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение встреч-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	В течение года по индивидуальным графикам	Наставники
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Ноябрь 2022	Малазония Л.Г. куратор целевой модели наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма.	Декабрь 2022	Администрация



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский» (далее Центр), осуществляющая образовательную деятельность по дополнительным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. 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 - универсальная технология 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 - 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 - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - методист Центра, осуществляющей сопровождение педагогической деятельности, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.8. Благодарный выпускник - выпускник Центра, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует



стажировки и т.д.).

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества в Центре 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 обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский».

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в образовательной организации;
- 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.

### **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество в Центре организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство реализацией цикла наставнической работы осуществляет куратор, методист Центра.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, иными специалистами Центра, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни творческого объединения, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- 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.

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных,



спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего творческого объединения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации 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. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

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

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

## **5. Реализация целевой модели наставничества.**

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Центра в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

«Учитель – учитель», «Ученик- ученик», «Учитель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель», «Ученик-ученик», «Учитель - ученик» на педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

5.3.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

5.3.2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

5.3.3. Регулярные встречи наставника и наставляемого.

5.3.4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы



наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

#### **7. Обязанности наставника:**

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский», определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить точки развития.

7.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

7.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.

7.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

7.9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.10. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### **8. Права наставника:**

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

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

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

8.4. Проходить обучение с использованием муниципальных, региональных, федеральных программ, программ по наставничеству.

8.5. Получать психологическое сопровождение.

8.6. Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### **9. Обязанности наставляемого:**

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский», определяющих права и обязанности педагогических работников.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **10. Права наставляемого:**



- 10.1. Вносить на рассмотрение администрации Центра предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 10.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 10.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 10.4. Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

- 11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.
- 11.2. Участие в методических мероприятиях по теме наставничества на различных уровнях;
- 11.3. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте Центра.
- 11.4. Создание методической копилки с программами наставничества.
- 11.5. Награждение грамотами, благодарственными письмами, дипломами за достигнутые результаты в реализации программы наставничества.
- 11.6. Поощрение благодарственными письмами родителей наставляемых из числа обучающихся.
- 11.7. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Центра.

#### **12. Документы, регламентирующие целевую модель наставничества**

- 12.1. Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский»;
- 12.2. Приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;
- 12.3. Целевая модель наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский»;
- 12.4. Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБУДО г. Иркутска ЦДТ «Октябрьский».
- 12.5. Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;