

ПРИНЯТО  
на заседании педагогического совета  
МАОУ ДО ДОО(П)Ц «Юниор»  
Протокол № 2 от «30» сентября 2022г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ДОО(П)Ц «Юниор»  
Е.В. Чупина  
«30» сентября 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об организации системы наставничества МАОУ ДО ДОО(П)Ц «Юниор»

1.1 Положение об организации системы наставничества (далее Положение) в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования Детском оздоровительно-образовательном (профильном) центре «Юниор» г. Томска (далее Учреждение) разработано в целях реализации задач федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование», и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием системы наставничества в ДОО(П)Ц «Юниор».

1.2 Нормативно-правовыми основаниями осуществления наставничества в учреждении служат:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, 2001г.);
- Конвенция о правах ребенка, одобренной Генеральной ассамблеей ООН 20.11.1989г.
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Указ президента РФ №204 от 7 мая 2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный закон от 11.08. 1995 №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 30.07.2009 №1054-р;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной думы РФ по делам молодежи (протокол №45 от 14.05.2010);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства РФ от 29.11. 2014 г. № 2403-Р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ФЗ от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- «Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России в сфере общего образования»;
- «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» (2015 г.);
- Методология (целевая модель) 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 утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145;
- Устав МАОУ ДО ДОО(П)Ц «Юниор».

### 1. Основные термины и понятия наставничества

**Наставничество** – это процесс личностного и профессионального взаимодействия,

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

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации практик и программ наставничества в образовательной организации.

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

**Наставник** – участник практики / программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для адаптации, стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник обязан формировать и реализовывать программу годового цикла наставничества во взаимодействии наставляемым и куратором, своевременно предоставлять необходимую информацию и документацию.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который координирует реализацию складывающихся практик наставничества и / или отвечает за организацию программы наставничества.

В обязанности **куратора** входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации цикла наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый обязан соблюдать достигнутые с наставником договоренности, участвовать в мероприятиях годового цикла наставничества, предоставлять необходимую информацию, участвовать в мониторинговых мероприятиях.

## 2. Цель и задачи наставничества

Наставничество в ДОО(П)Ц «Юниор» осуществляется в целях саморазвития, раскрытия личностного и профессионального потенциала учащегося, сотрудника, его профессионального роста и совершенствования путем передачи опыта от наставника наставляемому.

Наставничество способствует решению задач:

- подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала учащихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- адаптация в новом коллективе;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- преодоление кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

### 3. Модели наставничества

В Учреждении реализуются следующие модели наставничества:

- «Педагог – учащийся / учащиеся» («учитель-ученик»);
- «Педагог – педагог / педагоги» («учитель-учитель»);
- «Учащийся – учащийся / учащиеся» («ученик-ученик»). Для реализации данной модели могут привлекаться выпускники детских объединений.

### 4. Формы организации наставнической деятельности

Наставничество может осуществляться в следующих организационных формах:

- индивидуальная (в парах): один наставник – один наставляемый;
- мелкогрупповая: один наставник – несколько наставляемых;
- сетевая: один или несколько наставников – несколько наставляемых.

### 5. Требования, предъявляемые к наставникам

5.1. Модель наставничества «педагог – учащийся/ учащиеся»: педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор.

Опыт наставничества по типам «менторинг» и «тьюторство», владение современными гуманитарными образовательными технологиями, устойчивая позитивная динамика качества освоения образовательной программы учащимися, благоприятный климат в детском коллективе, позитивные отзывы учащихся о педагоге.

5.2. Модель наставничества «педагог – педагог / педагоги» - педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, методист.

Наличие квалификационной категории или опыта результативного участия в профессиональных конкурсах, личных достижений в профессиональных областях, в направлении которых осуществляется наставническая деятельность. Опыт работы наставничества по типу «менторинг», «тьюторство», «баддинг», «корпоративное наставничество», «взаимное наставничество».

5.3. Модель наставничества «учащийся – учащийся / учащиеся» - воспитанник детского объединения второго и последующих годов обучения. Для реализации данной модели могут привлекаться выпускники детских объединений.

Позитивная динамика личных достижений в освоении образовательной программы. Опыт работы в проектной команде в позиции организатора групповой работы / реализации самостоятельных проектов (образовательных / социальных/ творческих), личный опыт взаимодействия с наставником, опыт помощи ровесникам или младшим в освоении программы.

5.4. Для всех наставников: доброжелательность, толерантность, стрессоустойчивость, эмпатия, развитый эмоциональный интеллект, критическое и дивергентное мышление, аналитические способности, рефлексивные навыки.

### 6. Отбор наставников и наставляемых, утверждение списочного состава наставников

6.1. Отбор наставников в Учреждении осуществляется на основе:

- анализа данных исследования образовательных запросов детей и родителей, педагогических работников (опрос, анкетирование, собеседование, интервьюирование);
- аспектного анализа данных внутренней системы оценки качества образования Учреждения, в том числе, мониторинга качества реализации образовательных программ;

6.2. Список кандидатур наставников и наставляемых формируется методическим советом Учреждения в срок до 20 сентября.

6.3. Отбор наставников и формирование пар (групп) осуществляется методом

собеседования. Назначение наставника производится в срок до 30 сентября при обоюдном согласии наставляемого и предполагаемого наставника, за которым он будет закреплен. Наставничество устанавливается сроком не менее 1 года.

6.4. Списочный состав наставников утверждается приказом директора в срок до 01 октября.

## **7. Реализация цикла наставнической деятельности**

7.1. Цикл наставнической деятельности определяется рамками одного учебного года.

7.2. Пары (группы) наставников и наставляемых самостоятельно планируют взаимодействие (содержание, формы, частоту и продолжительность взаимодействия), фиксируя совместные планы в свободной форме или форме, предложенной куратором.

7.3. Куратор организует общие встречи наставников (всем составом или в подгруппах) с целью обмена опытом, обучения, решения текущих организационных вопросов и проблем.

7.4. По завершению цикла наставничества (по окончании учебного года) куратор организует итоговое образовательное событие с целью анализа результатов и эффектов осуществления наставничества, популяризации и расширения его практик.

7.8. За реализацию цикла наставнической работы в сформированных парах, группах согласно плану отвечает наставник.

7.9. За реализацию цикла наставнической работы в учреждении отвечает куратор.

## **8. Критерии эффективности работы наставника**

Участники практик и программ наставничества ориентируются на следующие критерии эффективности взаимодействия наставников и наставляемых:

- а) степень удовлетворенности участников наставнической деятельности;
- б) активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- в) улучшение и позитивная динамика образовательных результатов (наставляемый - ребёнок), результатов профессиональной деятельности (наставляемый – педагогический работник);
- г) степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в образовательной и профессиональной практике, повседневной жизни;
- д) гармонизация самооценки наставляемого, расширение представлений о личностных и профессиональных возможностях;
- е) повышение уровня осведомленности об истории и традициях учреждения;
- ж) позитивная динамика доминантности образовательной среды центра в системе ценностей наставляемых.

## **9. Формы и сроки отчетности наставника**

9.1. Наставник по завершении учебного года представляет куратору данные о результатах наставнической деятельности в свободной форме и аналитическую справку-комментарий об исполнении плана, эффектах и результатах наставничества.

9.2. На основе полученных от наставников данных куратор составляет информационно-аналитическую справку о результатах наставнической деятельности в Учреждении.

9.3. В случаях поступления внеплановых запросов о развитии института наставничества в Учреждении наставник предоставляет куратору необходимую информацию в указанные сроки.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение является нормативным локальным актом Учреждения и обязательно к исполнению всеми участниками образовательных отношений: обучающиеся, педагогические, административные и учебно - вспомогательные работники Учреждения, родители (законные представители) обучающихся.

10.2. Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия

нового в рамках действующего нормативного законодательного регулирования в области общего образования.