

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий  
Пушкинского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
ГБУ ДО ЦДЮТТИТ  
Протокол №1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБУ ДО ЦДЮТТИТ  
\_\_\_\_\_ А.В.Койвунен  
приказ №128/1-О от 31.08.2022

СОГЛАСОВАНО  
с Советом родителей  
Протокол №1 от 31.08.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о Наставничестве  
ГБУ ДО ЦДЮТТИТ Пушкинского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБУ ДО ЦДЮТТИТ Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнении Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Подлежащая внедрению в государственных учреждениях РФ Целевая модель наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов.

1.3. Настоящее положение разработано в целях обеспечения взаимодействия ГБУ ДО ЦДЮТТИТ Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Центр), внедряющее Целевую модель, образовательными организациями, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, учреждениями высшего и среднего профессионального образования.

1.4. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

## **2. Термины и определения**

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в Центре.

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

*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.

*Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного 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 учреждение из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Образовательное пространство региона* – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами.

*Тандем* – пара «наставник – наставляемый». Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

*Родитель/законный представитель* – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

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

3.1. Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

3.2. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого является нестабильность, неопределенность, изменчивость, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание среды 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.

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

4.1. Программа наставничества в Центре организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе Центра.

4.3. Куратор наставничества назначается приказом директора Центра. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

4.4. Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.

4.5. Программа наставничества Центра реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками Центра, родителями/законными представителями несовершеннолетних, на основании информации о потребностях обучающихся и педагогов как потенциальных участниках программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся по программам среднего общего, дополнительного и среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.

4.7. База наставляемых формируется из

- ✓ обучающихся, обладающих следующими характеристиками:
  - проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным объединениям;
  - желающие овладеть современными цифровыми компетенциями;
  - находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
  - демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
  - имеющие проблемы с поведением.
- ✓ педагогов, обладающих следующими характеристиками:
  - молодые специалисты;
  - не принимающие участие в жизни центра, отстраненные от коллектива;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

#### 4.8. Наставниками рассматриваются:

- обучающиеся и студенты, мотивированные помочь другим в образовательных и творческих вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической среды;
- родители обучающихся – активные участники Совета родителей;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего центра;
- сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт.

#### 4.9. К наставнической деятельности допускаются лица с уровнем психологической, педагогической и профессиональной подготовки.

#### К наставнической деятельности не допускаются лица:

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или погашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда.

#### 4.10. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения

поведения, повышения компетенции, получение результатов деятельности, результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.11. Участие наставника и наставляемого в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них, по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям.

4.12. База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей Центра в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и родителей/законных представителей.

4.13. Формирование тандемов/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**

5.1. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 (одного) календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора.

5.2. Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей Центра.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

- Первая, организационная встреча наставника и наставляемого.
- Вторая, пробная рабочая встреча наставника и наставляемого.
- Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута наставляемого.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.4. Количество встреч наставник и наставляемый определяют во время встречи планирования.

5.5. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора Центра в случаях:

- 1) письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- 2) невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

- 3) письменного мотивированного ходатайства учащихся Центра;
- 4) производственной необходимостью по месту работы наставника либо иным уважительным причинам личного характера.

5.6. Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

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

6.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов.

6.2. Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее не позднее 30 марта (промежуточный), не позднее 30 сентября (итоговый)).

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

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

6.4. Оценка качества реализации программы наставничества направлена на:

- изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп посредством проведения куратором SWOT-анализа;
- выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
- оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные.

6.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в процессе реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

## **7. Обязанности и права куратора**

7.1. Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

- координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества Центра;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю Центра;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;
- получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Центре и участие в его распространении.

#### 7.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Центра, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятие в рамках реализации Программы в Центре;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству Центра предложения о поощрении участников Программы;
- принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

## **8. Обязанности и права наставника:**

### 8.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава центра, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемыми индивидуальный маршрут;

- проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

## 8.2. Права наставника:

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю центра об их поощрении;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение;
- участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## 9. Обязанности и права наставляемого:

### 9.1. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава центра, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут;
- выполнять задания индивидуального маршрута;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества Центра.

#### 9.2. Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации Центра предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы центра;
- пользоваться имеющимися в Центре ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;
- рассчитывать на психологическое сопровождение.

### **10. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

- Положение о наставничестве;
- Программа наставничества;
- План реализации целевой модели наставничества.