

Принято решением
Педагогического совета
Протокол № _____
« _____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»
_____ И.А. Кирилюк
« _____ » _____ 2024 г.
Приказ от 25.12.2024 г. № 90

Положение
о наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного
образования «Детская школа искусств п.Новый»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (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. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств п.Новый» (далее – ДШИ).

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, личностного и профессионального результата, компетентный, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Координатор - сотрудник ДШИ, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов,

необходимых для реализации программ наставничества в школе.

3. Цели и задачи наставничества

- 3.1. Целью наставничества 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 педагогических работников (далее - преподаватели) разных уровней образования и молодых специалистов ДШИ.
- 3.2. Основными задачами наставничества являются:
- разработка и реализация программ наставничества;
 - реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
 - осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и преподавателей, участвующих в программах наставничества;
 - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДШИ;
 - формирования баз данных программ наставничества;

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ДШИ.
- 4.2. Координатор целевой модели наставничества назначается приказом директора ДШИ.
- 4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, координатором и преподавателями.
- 4.5. Наставляемыми могут быть преподаватели:
- 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.
- 4.6. Наставниками могут быть преподаватели, которые стремятся поделиться своим опытом и знаниями с другими;
- 4.7. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 4.8. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от участников программы.
- 4.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

5. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ДШИ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. Ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ДШИ;
5. Ускорить процесс профессионального становления преподавателя.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых преподавателей в педагогическую работу и культурную жизнь ДШИ.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в ДШИ.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Преподаватель
- Опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). - Преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. - Преподаватель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими преподавателями, родителями	- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. - Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Типы наставников	
Наставник - консультант	Наставник - предметник
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением	Опытный преподаватель одного и того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку

конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или преподавателя	преподавания отдельных дисциплин.
---	-----------------------------------

Варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный преподаватель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Преподаватель новатор – консервативный преподаватель»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных преподавателей и преподавателей, самостоятельно выражающих желание помочь преподавателю	Анкетирование. Использование базы наставников
Проводится отбор преподавателей, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

6. Права и обязанности наставника

Права:

- Вносить на рассмотрение администрации ДШИ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДШИ, определяющих права и обязанности;
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- 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, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу на будущее;
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия;
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его;
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7. Права и обязанности наставляемого

Права:

- Вносить на рассмотрение администрации ДШИ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Обязанности:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДШИ, определяющих права и обязанности;
- Разработать совместно с наставником план наставничества;
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе.

8. Реализация целевой модели наставничеств

7.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

7.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.1. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ДШИ, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ДШИ.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной

деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

10. Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Награждение наставников благодарственными письмами.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДШИ.

Оценка Программы наставничества

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

Показатели	оцените результат в баллах									
Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Практическая значимость наставнического взаимодействия для личностинаставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наличие методической поддержки сопровождения проведения апробации методологии наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим Вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
3. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим Вас за участие в опросе!