

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ г. РЕУТОВ  
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Дом детского творчества»

Московская область, 143966  
г. Реутов, ул. Строителей, д.11

телефон (факс) (495) 528-55-62  
e-mail: reut\_ddt@mosreg.ru



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

**1. Нормативно правовое обоснование**

1.1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);

2.1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

3.1. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

4.1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

5.1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

6.1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-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»;

7.1. Письмо Минпросвещения России от 04.08.2020 № ДГ-1249/06 «О внедрении примерной программы воспитания»;

8.1. Распоряжение Правительства Российской Федерации

**2. Концептуальное обоснование**

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

реализует потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования

2.2. Система наставничества становится инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов.

### **3. Типы наставничества в МБУ ДО «ДДТ»**

3.1. Наставничество в проектных командах (наставник – проектная команда или группа).

3.2. Наставничество в профориентационной работе (наставник – реальный сектор экономики).

3.3. Наставничество в коллективе сотрудников (наставник – сотрудник).

### **4. Задачи наставничества**

4.1. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

4.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

4.3. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;

4.4. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;

4.5. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);

4.6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО «ДДТ», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

4.7. Решение проблем молодых специалистов в новом коллективе: плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

4.8. Решение проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

### **5. Модели наставничества в МБУ ДО «ДДТ»**

#### **5.1. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся»**

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Целью такой модели наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи модели:**

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### **Результаты реализации модели:**

- повышение результативности программы и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости направления;
- повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся, имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ);
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### **Портрет участников модели.**

Наставник – активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий различного уровня, лидер группы, принимающий активное участие в социально значимых мероприятиях и жизни МБУ ДО «ДДТ». Пассивный наставляемый – социально или ценностно дезориентированный обучающийся, стоящий на более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, имеющий отклонения здоровья, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива. Активный наставляемый – обучающийся с высокой мотивацией, увлеченный определенным предметом (видом или направлением деятельности), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участие в социально значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

#### **5.2. Модель наставничества «выпускник-обучающийся»**

Предполагает взаимодействие выпускника МБУ ДО «ДДТ», успешно поступившего в ВУЗ благодаря проектной деятельности и участию в конкурсных мероприятиях и обучающегося. Целью такой модели наставничества является приемственность проектной деятельности.

#### **Задачи модели:**

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих результатов;

- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### **Результаты реализации модели:**

- повышение результативности программы и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

#### **Портрет участников модели.**

Наставник – выпускник МБУ ДО «ДДТ», успешно поступивший в ВУЗ благодаря проектной деятельности и участию в конкурсных мероприятиях, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий различного уровня, лидер группы, принимающий активное участие в социально значимых мероприятиях и жизни МБУ ДО «ДДТ». Пассивный наставляемый – обучающийся, который не может определиться с темой проектной работы. Активный наставляемый – обучающийся с высокой мотивацией, увлеченный определенным предметом (видом или направлением деятельности), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участие в социально значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

#### **5.3. Модель наставничества «педагог – обучающийся»**

Данная модель предполагает взаимодействие педагога-наставника и обучающегося в рамках работы над проектом или исследованием. Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

#### **Задачи модели:**

- повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов; создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории; формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

#### **Результаты реализации модели:**

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- повышение уровня образовательных результатов;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации; профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

### **Портрет участников модели**

Наставник – опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Наставляемый пассивный – социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные. Одаренный обучающийся (активный) – демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т. д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию индивидуальной образовательной программы, подготовку к конкурсным и социально значимым мероприятиям.

#### **5.4. Модель наставничества «педагог – педагог»**

Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой модели наставничества является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого

специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

#### **Задачи модели:**

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного обучающего процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

#### **Результаты реализации модели:**

- высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;
- рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированных педагогов в данном коллективе (образовательной организации); рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.

**Портрет участников модели** Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), профессиональный и активный педагог инновационной работы. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Наставляемый – молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; консервативный педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания. Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через реализацию программы повышения уровня профессионального роста в образовательной организации в таких формах, как курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров и вебинаров, а также совместная подготовка педагогических проектов, методических пособий и разработок; подготовка к конкурсам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг.

### **5.5. Модель наставничества «специалист – обучающийся»**

Данная модель предполагает взаимодействие обучающегося старшего подросткового возраста и представителя предприятия (организации) – специалиста, профессионала, который активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к обучению и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией и совместная работа над проектом. Термин «специалист» рассматривается здесь в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может, как привлекать новых молодых сотрудников на свое предприятие (в организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков. Целью такой модели наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

#### **Задачи модели:**

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

#### **Результаты реализации модели:**

- повышение уровня образовательных результатов и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

#### **Портрет участников модели**

Наставник – неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями, премированиями и т. д.). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников. Наставляемый активный – социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к

расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. Наставляемый пассивный – плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества. Варианты взаимодействия наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляются через реализацию проектной деятельности, привлечение к общественной работе, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, бизнеспроектирование, ярмарки, дискуссии, краткосрочные и долгосрочные стажировки, гранты от предприятий.