

ПРИНЯТО  
на заседании Педагогического совета  
«01» ноября 2023 г.  
Протокол №2



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУДО «ДШИ №7»  
г. Магнитогорска  
Т.В. Омельницкая  
«01» ноября 2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств №7»  
города Магнитогорска

### 1. Общие положения

1.1 Положение о программе наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №7» города Магнитогорска (ДШИ №7) разработано на основании методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее – ДОП), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждены Министерством просвещения Российской Федерации 23.01.2020 г.)

1.2. Целью внедрения программы наставничества является оказание помощи наставляемым в их профессиональном становлении.

1.3. Общее руководство по реализации программы наставничества осуществляет куратор программы наставничества, назначенный приказом директора.

### 2. Формы наставничества

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

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

2.3. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «преподаватель - обучающийся», «преподаватель – молодой специалист».

2.4. Форма наставничества «преподаватель – молодой специалист» основана на взаимодействии молодого специалиста или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

2.6. Форма наставничества «преподаватель - обучающийся» основана на взаимодействии опытного педагога с мотивированным учеником с целью раскрытия и развития творческого потенциала наставляемого, совместной работы над проектом и т.д.

### 3. Права, обязанности и задачи наставника:

3.1. С согласия куратора внедрения целевой модели наставничества наставник имеет право подключать для дополнительного обучения наставляемого других сотрудников учреждения.

3.2. Требовать рабочие отчеты у наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.

3.3. Наставник обязан:

- знать требования наставничества;
- разработать программу индивидуального образовательного маршрута сопровождения наставляемого при реализации форм наставничества: «преподаватель – молодой специалист», «преподаватель-обучающийся»;

- проводить необходимое обучение; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать, анализировать и оценивать работу; оказывать необходимую помощь; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- выявлять перспективных обучающихся и способствовать их дальнейшей профессиональной ориентации;
- вести разъяснительную работу с родителями/законными представителями профориентированных обучающихся;
- составлять отчет по итогам наставничества с перспективами дальнейшего развития.

#### 3.4. Основными задачами наставника являются:

- поддержание у наставляемых интереса к образовательной деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков наставляемого;
- формирование у наставляемого потребности к самообразованию;
- формирование коммуникативной культуры наставляемого;
- формирование профессиональной компетентности наставляемого;
- формирование потребности в профессиональном росте.

### 4. Права, обязанности наставляемых

#### 4.1. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

#### 4.2. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по своему виду деятельности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

### 5. Права и обязанности куратора

#### 5.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных программ наставничества в разрезе осуществленных форм наставничества;
- получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности и участие в его распространении.

#### 5.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы учреждения, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение администрации предложения о поощрении участников наставнической деятельности.

## **6. Требования к наставникам, процедуры отбора и обучения наставников**

6.1. Наставник подбирается из наиболее подготовленных кандидатов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, лидерскими качествами, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения, предпочтительно стаж педагогической или иной деятельности не менее пяти лет, в том числе, не менее двух лет по данному предмету.

6.2. Кандидатуры наставников рассматриваются и выдвигаются на заседаниях методического объединения, согласовываются с куратором.

6.3. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен приказом директора учреждения с указанием срока наставничества.

6.4. Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей:

- самоанализ и навыки самопрезентации;
- обучение эффективным коммуникациям;
- разбор этапов реализации программы наставничества.

6.5. Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества и возникнут вопросы по наставнической деятельности.

## **7. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых); процесс закрепления наставнических пар**

7.1. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях молодых специалистов, обучающихся - будущих участников программы.

7.2. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

7.3. Формирование пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых основано на критериях:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

7.4. Закрепление наставников оформляется приказом директора.

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

8.1. Под мониторингом процесса реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах

8.2. Организация и проведение мониторинга реализации программы наставничества осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными региональным центром наставничества совместно с центрами наставничества.

## **9. Ожидаемые результаты**

9.1. Планируемые результаты системы наставничества:

- рост числа обучающихся, прошедший профориентационные мероприятия и определившихся с выбором профессии в сфере культуры и искусства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных маршрутов;
- повышение мотивации к учебе и саморазвитию и дальнейшая профориентация обучающихся;
- увеличение количества педагогических кадров, получивших методическую помощь силами кураторов.

## **10. Формы отчетности по итогам реализации программы:**

- заполнение формы сведениями о выпускниках ДШИ №7, определившихся с выбором профессии в сфере культуры и искусства;
- отчет по показателям эффективности внедрения региональной системы наставничества в Челябинской области (май, ежегодно);
- представление результатов реализации программы на педагогическом совете учреждения (май, ежегодно), на информационной странице сайта МБУДО «ДШИ №7» г. Магнитогорска – постоянно.