

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества г. Алзамай»

Согласовано
на педагогическом совете
совете МБУДО «ДДТ г.Алзамай»
Протокол № 4 от « 20 » 09 2021г.

Утверждено
приказом директора МБУДО
«ДДТ г.Алзамай»
от « 22 » 09 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в МБУДО «ДДТ г.Алзамай»

г. Алзамай, 2021г.

I. 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». Во исполнение постановления министерства просвещения Российской Федерации от 24.12.2019г №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образование по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Национальным проектом «Образование»(утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам(протокол от 24 декабря 2018 г. №16)- «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная активность»), Концепцией развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014г. №1726-р) и плана мероприятий ее реализации на 2015-2020 гг.

Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в МБУДО «ДДТ г.Алзамай», правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в МБУДО «ДДТ г.Алзамай»

1. 3. Основные общие понятия и термины

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

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.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который

отвечает за внедрение целевой модели наставничества и организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Сообщество обучающихся (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Наставничество в МБУДО «ДДТ г.Алзамай» является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

В данном случае в МБУДО «ДДТ г.Алзамай» **«наставник»**

- опытный педагог дополнительного образования, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта;
- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

Молодой специалист – начинающий педагог или **специалист**, неимеющий специального педагогического образования, впервые начинающий свою деятельность в качестве педагога дополнительного образования, проявивший желание и склонность к изучению и совершенствованию своих педагогических навыков и умений.

Наставничество предполагает повышение профессиональной педагогической компетентности молодого специалиста (или неимеющего специального педагогического образования) под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение 1-3 лет.

1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у **молодого специалиста** необходимых компетенций для осуществления педагогической деятельности, мотивированного обучающегося по адаптации и развитию творческих задатков и возможностей у **сверстников**.

1.5. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.6. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников.

II. Цель, задачи, планируемые результаты

2.1. **Целью** целевой модели наставничества в МБУДО «ДДТ г.Алзамай» является оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения обучающихся, педагогических работников.

2.2. Основными **задачами** целевой модели наставничества являются:

- создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;
- выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации;
- привлечение желающих (обучающихся и педагогов ОО) получать поддержку наставников;
- выявление и привлечение потенциальных наставников;
- формирование базы данных наставников и наставляемых;
- осуществление реализации кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в учреждении.
- продвижение программы наставничества в ОО и социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

2.3. **Планируемые результаты** реализации наставничества:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и исследовательской деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций, как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе
- взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов,
- обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

III. Принципы реализации наставничества

Реализация наставничества строится на следующих принципах:

принцип **научности** – использование научно обоснованных технологий;

принцип **легитимности** – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

принцип **гуманизации** – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип **индивидуализации** – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип **компетентности** – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип **комплексности** – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации наставничества;

принцип **лояльности** – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;

принцип **конфиденциальности** – не разглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип **добровольности** – участие в программе наставничества по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;

принцип **активности** – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

IV. Организация наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

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

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

4.4. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется директором учреждения, куратором, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.

4.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

– проявившие выдающиеся способности;

– с ограниченными возможностями здоровья; обучающиеся, не посещающие занятия в общеобразовательной школе, обучающиеся индивидуально по программам домашнего обучения;

– попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

– молодые специалисты;

– находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

– желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.7. Наставниками могут быть

– обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

– педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

– родители обучающихся - активные участники родительских советов;

– ветераны педагогического труда.

48. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.9. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству, на добровольной основе и утверждается приказом директора.

V. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей учреждения в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества:

«Педагог - обучающийся», «Педагог-педагог», «Обучающийся-обучающийся».
«Работодатель - педагог»,

Представление программ наставничества в форме «Педагог - обучающийся», «Педагог - педагог», «Обучающийся-обучающийся», «Работодатель - педагог» рассматривается на педагогическом совете и родительском совете.

5.2. **Этапы комплекса** мероприятий по реализации взаимодействия наставник наставляемый.

Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым.
Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании

VI. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

6.2. **Мониторинг** программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

VII. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. 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.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

VIII. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в городских, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

IX. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБУДО «ДДТ г.Алзамай», определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

X. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в городских районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

XI. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутриучрежденческом, городском уровнях.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Награждение учрежденческими и районными грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

XII. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- план (программа) работы по наставничеству
- приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в учреждении и утверждении наставнических пар, групп»;
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;

– протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества