

отдел образования администрации г. Гуково
муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Дом детского творчества.



Утверждаю
Приказом МБУ ДО ДДТ
№ 48 от 06 августа 2021 г.

М.Н. Доброходская

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ на 2021 – 2025 гг.

г. Гуково
2021 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБУ ДО ДДТ (далее по тексту – 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. Целевая модель наставничества МБУ ДО ДДТ (далее ДДТ), осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».
- 1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

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, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Куратор – сотрудник МБУ ДО ДДТ, осуществляющего деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДДТ.

2.8. Благодарный выпускник – выпускник МБУ ДО ДДТ, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов дополнительного образования, инициирует безвозмездную благотворительную помощь, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества.

3.1. Целью наставничества в ДДТ является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги дополнительного образования) разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО ДДТ.

3.2. Основными задачами наставничества в ДДТ являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов дополнительного образования, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДДТ;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в ДДТ организуется на основании приказа директора.

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

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МБУ ДО ДДТ, куратором, методистами, педагогами дополнительного образования и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющие проблемы с поведением;
 - не принимающие участие в жизни ДДТ, отстраненные от коллектива.
- 4.7. Наставляемыми могут быть педагоги дополнительного образования:
- 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.
- 4.8. Наставниками могут быть:
- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагоги дополнительного образования и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родители обучающихся - активные участники родительских советов;
 - выпускники, заинтересованные в поддержке МБУ ДО ДДТ;
 - успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
 - ветераны педагогического труда.
- 4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДДТ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов дополнительного образования, обучающихся и их родителей (законных представителей).
- 4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
- 4.13. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
- 4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества.

- 5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей ДДТ, в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Обучающийся – обучающийся», «Педагог – педагог», «Педагог – обучающийся».
- 5.2. Представление программ наставничества в форме «Обучающийся – обучающийся», «Педагог – педагог», «Педагог – обучающийся» педагогическом совете и Совете учреждения.

- 5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый.
- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
 - Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
 - Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
 - Регулярные встречи наставника и наставляемого.
 - Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- 5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

6. 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 программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
- 6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
- 6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

- 7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных, нормативных актов, Устава МБУ ДО ДДТ, определяющих права и обязанности.
- 7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 7.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 7.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- 7.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- 7.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- 7.7. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДДТ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 7.8. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника:

- 8.1. Вносить на рассмотрение администрации ДДТ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.
- 8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 8.4. Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.
- 8.5. Получать психологическое сопровождение.
- 8.6. Участвовать в городских, региональных и Всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- 9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБУ ДО ДДТ, определяющих права и обязанности.
- 9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- 10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 10.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 10.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 10.4. Участвовать в городских, региональных и Всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- 11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.
- 11.2. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне учреждения.
- 11.3. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 11.4. Создание на официальном сайте МБУ ДО ДДТ методической копилки с программами наставничества.
- 11.5. Награждение Почетными грамотами и «Лучший наставник».
- 11.6. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- 11.7. Выплаты стимулирующего характера (премировании).

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;
- Положение о наставничестве в МБУ ДО ДДТ
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБУ ДО ДДТ.
- Приказ о назначении куратора и ответственного должностного лица.