

Рассмотрено на педагогическом
Совете МАУ ДО ЦТ
МО Динской район
Протокол №1 от 31.08.22г.

УТВЕРЖДАНО
Директор МАУ ДО ЦТ
МО Динской район
_____ Н. В. Сатарова

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в автономном учреждении дополнительного
образования
муниципального образования Динской район
«Центр творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования муниципального образования Динской район «Центр творчества» 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» и на основании приказа управления образования администрации МО Динской район № 344 от 30.07.2021 г. «О реализации целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в 2021 году».

1.2. Подлежащая внедрению в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования муниципального образования Динской район «Центр творчества» (далее - ЦТ) Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в ЦТ.

Наставничество - технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставникнаставляемый»), так и в групповой («наставник - группа наставляемых») форме.

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, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Сообщество ЦТ- 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.

3. Цели и задачи наставничества

Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в ЦТ организуется на основании приказа директора и плана работы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор ЦТ.

Куратор наставничества назначается приказом руководителя ЦТ в соответствии с критериями. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, консультирование наставников по организационным вопросам, контроль за проведением мероприятий, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников моделей наставничества.

4.3. Наставляемыми могут быть обучающиеся по программам (рекомендуются обучающиеся 11-18 лет), дополнительного образования на условиях свободного

вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.

База наставляемых формируется из

4.3.1. обучающихся, обладающих следующими характеристиками:
проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;

с ограниченными возможностями здоровья;

желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;

находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;

демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

имеющие проблемы с поведением;

попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.3.2. педагогов, обладающих следующими характеристиками:

молодые специалисты;

не принимающие участие в жизни ЦТ, отстраненные от коллектива;

находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

4.4. Наставниками рассматриваются:

обучающиеся, мотивированные помочь другим 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 или управляющих советов;

выпускники, заинтересованные в поддержке ЦТ.

4.6. К наставнической деятельности в ЦТ допускаются педагоги имеющие педагогический стаж не менее 5 лет.

К наставнической деятельности не допускаются лица,

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

4.7. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для ЦТ, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.8. Участие наставника и наставляемых в реализации плана работы по наставничеству основывается на добровольном согласии.

4.9. Формирование тандемов/групп осуществляется на добровольной основе.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1 Целевая модель внедряется в соответствии с планом мероприятий системы наставничества ЦТ (далее-План), отражающего разные модели наставничества.

План создается на 1 учебный год.

План содержит мероприятия, реализуемые в соответствии с формами наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных и профессиональных потребностей ЦТ. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом и родительских собраниях, встречах с сообществом ЦТ, ученической конференции.

5.2. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, может быть 1 и более человек.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник-наставляемый».

- Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.
- Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.
- Встреча - планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Заключительная встреча наставника и наставляемого.
- Количество встреч наставник и наставляемый определяют с учетом потребностей, но не менее 1 раз в месяц.

5.4. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора ЦТ в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства обучающихся ЦТ;
- производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

5.5. Индивидуальный маршрут наставляемого согласовывается с куратором и утверждается директором ЦТ.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации плана по наставничеству

Под мониторингом реализации плана наставничества понимается сбор, обработка, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг проводится куратором и наставниками один раз за период наставничества (в конце учебного года). В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации плана, сложности и перспективы развития наставляемого.

В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ЦТ на сайте размещается и своевременно обновляется информация о реализации плана по наставничеству.

7. Обязанности и права куратора

7.1. Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- координация работы по разработке ежегодного Плана мероприятий наставничества ЦТ;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденного Плана;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ЦТ;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества проведения мероприятий Плана мероприятий по наставничеству;
- получение обратной связи от участников и иных причастных к реализации Плана мероприятий лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ЦТ и участие в его распространении.

7.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников моделей наставничества;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, педагоги - руководители объединения, в которых занимается наставляемый, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ЦТ, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Плана в ЦТ;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ЦТ предложения о поощрении участников;
- принимать участие в организации взаимодействия групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества.

8. Обязанности и права наставника

8.1. Наставник обязан:

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

Разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.

Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с Планом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.

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, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.

Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.

Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.

Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.

Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

Подводить итоги, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8.2. Права наставника.

Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления целевой модели наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;

Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю ЦТ об их поощрении.

Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Проходить обучение.

Участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности и права наставляемого

9.1. Обязанности наставляемого.

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

Участвовать в мероприятиях плана мероприятий системы наставничества ЦТ.

Выполнять рекомендации наставника.

Сообщать наставнику о трудностях, возникших в образовательном и профессиональном направлении.

Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества.

Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с планом.

9.2. Права наставляемого.

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

Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору в ЦТ.

Пользоваться имеющимися в ЦТ ресурсами, обеспечивающими План.

В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;

Рассчитывать на психологическое сопровождение.

Участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10. Формы и условия поощрения наставников

1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение в ЦТ тематических мероприятий.

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

Создание тематической рубрики на сайте ЦТ с целью информационной и методической поддержки программы.

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ЦТ.

Руководство ЦТ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

Положение о наставничестве в Центре творчества

Приказ об организации наставничества в Центре творчества

План мероприятий (дорожная карта) системы наставничества ЦТ