

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Центр развития творчества»

Принято
педагогическим советом
протокол от 26.08.2021 № 3

Утверждено приказом
директора МБОУ ДО
«Центр развития творчества»
от 10.09.2021 № 65

**Положение
о наставничестве в МБОУ ДО «Центр развития творчества»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в МБОУ ДО «Центр развития творчества» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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. Положение определяет цели, задачи и формы наставничества, регламентирует порядок организации и проведения наставнической деятельности в МБОУ ДО «Центр развития творчества», устанавливает правовой статус наставника и наставляемого.

2. Основные понятия и термины

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

2.2. Форма наставничества – способ реализации целевой модели наставничества 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. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного, образовательного или профессионального результата, готовый и способный поделиться опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.5. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, учебные или профессиональные задачи, приобретает новый опыт, развивает новые навыки и компетенции.

2.6. Куратор внедрения целевой модели наставничества – сотрудник МБОУ ДО «Центр развития творчества», ответственный за реализацию программы наставничества.

2.7. Куратор внедрения формы наставничества – сотрудник МБОУ ДО «Центр развития творчества», ответственный за реализацию проектов по определенной форме наставничества.

2.8. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в МБОУ ДО «Центр развития творчества».

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью внедрения целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Центр развития творчества» является максимально полное раскрытие потенциала наставляемого, необходимое для успешной жизненной, личной, образовательной или профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов МБОУ ДО «Центр развития творчества».

3.2. Основными задачами наставничества в МБОУ ДО «Центр развития творчества» являются:

- разработка и реализация программы наставничества;
- привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- развитие значимых качеств личности наставляемых;
- сокращение сроков адаптации наставляемых к условиям осуществления профессиональной и образовательной деятельности;
- ускорение процессов профессионального и компетентностного становления наставляемых;
- инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программы наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня компетентностного развития и профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Особенности организации наставничества

4.1. Наставничество организуется в МБОУ ДО «Центр развития творчества» на основании приказа директора.

4.2. Реализацию программы наставничества осуществляет куратор, назначаемый приказом директора МБОУ ДО «Центр развития творчества».

4.3. На куратора возлагаются следующие функции:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- взаимодействие с кураторами внедрения форм наставничества;
- организация непрерывного обучения наставников;
- контроль всех этапов реализации целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся и педагогов в формы наставничества;
- мониторинг эффективности программы наставничества.

4.4. Реализация программы наставничества осуществляется через работу куратора с базами наставников и наставляемых, а также через работу с кураторами внедрения формы наставничества.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогическими работниками МБОУ ДО «Центр развития творчества», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся.

4.6. База наставников формируется из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильно высокие показатели в работе и достижения в образовательной деятельности, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

4.7. Наставник должен обладать коммуникабельностью, педагогическими навыками, высокими показателями в труде и обучении, профессиональными знаниями по специальности, личным желанием исполнять роль наставника.

4.8. Наставниками могут выступать:

- педагогические работники, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- обучающиеся – победители и призеры олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс и др., мотивированные на оказание помощи сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и общественных вопросах;
- родители (законные представители) обучающихся – активные участники образовательной деятельности МБОУ ДО «Центр развития творчества»;
- выпускники, заинтересованные в поддержке и развитии МБОУ ДО «Центр развития творчества»;
- успешные предприниматели или общественные деятели, испытывающие потребность в передаче своего опыта;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров.

4.9. Численность наставников определяется в соответствии с количеством наставляемых.

4.10. Наставляемыми могут выступать:

- молодые специалисты;
- педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания и хронической усталости или в процессе адаптации на новом месте работы, а также имеющие желание овладеть современными технологиями, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.11. Назначение наставников и наставляемых осуществляется на добровольной основе приказом директора МБОУ ДО «Центр развития творчества».

4.12. Базы наставников и наставляемых могут меняться в зависимости от потребностей МБОУ ДО «Центр развития творчества» в целом и участников образовательных отношений.

4.13. Замена наставника осуществляется в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с педагогическим работником, выступающим в роли наставника;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- личная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- другие обстоятельства, препятствующие осуществлению наставничества.

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

5. Формы наставничества

5.1. Формы наставничества определяет куратор внедрения целевой модели наставничества из форм, предлагаемых в целевой модели наставничества:

- «обучающийся – обучающийся»;
- «педагог – педагог»;
- «студент – обучающийся»;
- «работодатель - обучающийся».

5.2. Форма наставничества «обучающийся – обучающийся» - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности детского самоуправления и служит траекторией личностного саморазвития обучающихся (наставника и наставляемых).

5.3. Форма наставничества «педагог – педагог» - это форма передачи знаний от педагога к педагогу на рабочем месте. Целевая группа: молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности педагогические работники, сотрудники, испытывающие проблему недостаточной компетентности в отдельных областях профессиональной деятельности, а также нуждающиеся в поддержке профессионального роста и карьеры.

5.4. Форма наставничества «студент – обучающийся» – это форма взаимодействия направленная на повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

5.5. Форма наставничества «работодатель – обучающийся» - это форма наставничества, направленная на успешное формирование у обучающихся среднего и старшего звена осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа молодежи, заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков.

6. Сферы ответственности наставников и наставляемых

6.1. Общая сфера ответственности:

- совместное планирование взаимодействия и тематики;
- совместное обсуждение и поддержка обратной связи.

6.2. Сфера ответственности наставников:

- определение потребностей и возможностей наставляемых;
- конструктивная оценка подготовки наставляемых.

6.3. Сфера ответственности наставляемых:

- подготовка к взаимодействию с наставниками: подготовка вопросов наставнику по проекту наставничества, его тематике (плану); внесение предложений по улучшению процесса обучения; всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

7. Права и обязанности наставников и наставляемых

7.1. Наставники имеют право:

- вносить на рассмотрение администрации МБОУ ДО «Центр развития творчества» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемых;
- запрашивать и анализировать документацию (выполненные задания) в соответствии с индивидуальным планом развития наставляемых;
- защищать профессиональную честь и достоинства наставляемых;
- знакомиться с документами, содержащими оценку работы наставляемых, давать по ним объяснения.

7.2. Наставники обязаны:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных нормативных актов МБОУ ДО «Центр развития творчества», определяющих права и обязанности сотрудников и обучающихся учреждения;
- разрабатывать совместно с наставляемыми план наставничества;
- оказывать содействие наставляемым в определении своих сильных и слабых сторон, векторов личностного развития;
- ориентироваться на достижимые для наставляемых цели, но с ориентиром на долгосрочную перспективу и будущее;

- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемых, не навязывая наставляемым собственное мнение и позицию, но стимулировать у наставляемых развитие своего индивидуального видения траектории личностного развития;
- оказывать наставляемым всяческую поддержку, осуществлять обучение, контроль и корректировку их деятельности;
- развивать личным примером положительные качества наставляемых, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- вести документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

7.3. Наставляемые имеют право:

- вносить на рассмотрение администрации МБОУ ДО «Центр развития творчества» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать себе наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на психологическое сопровождение;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе наставника;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его труда давать по ним объяснения;
- повышать свою квалификацию, определять траекторию своего развития удобным для себя способом.

7.4. Наставляемые обязаны:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных нормативных актов МБОУ ДО «Центр развития творчества», определяющих права и обязанности сотрудников и обучающихся учреждения;
- разрабатывать совместно с наставляемыми план наставничества;
- выполнять план наставничества в установленные сроки;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровни;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставниками.

8. Результаты реализации программы наставничества

8.1. Показателями оценки эффективности работы наставника являются высокий уровень включенности наставляемого в различные направления деятельности учреждения, развитие личного, творческого, образовательного и профессионального потенциалов наставляемого, формирование ресурса для комфортного становления и развития внутри учреждения и профессии.

8.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы наставничества собственной работой и улучшение своего психоэмоционального состояния;
- рост числа педагогических работников, желающих продолжить свою деятельность в качестве педагога в данном учреждении, повысить педагогическую категорию;
- качественный рост образовательных показателей в группах педагогов, с которыми работает наставляемый;
- рост количества продуктов деятельности участников программы наставничества: педагогических статей, методических разработок, дополнительных общеобразовательных программ профориентационной направленности и др.;
- отсутствие (снижение числа) жалоб;
- качественный результат участия педагогов (обучающихся) в конкурсах, в том числе профессионального мастерства;
- повышение профессиональной квалификации.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим наставничество в МБОУ ДО «Центр развития творчества» относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;
- приказ о назначении наставников;
- программа наставничества;
- план работы наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты наставников и наставляемых;
- протоколы заседаний педагогического(методического) советов, рабочих групп, на которых рассматривались вопросы наставничества.