

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр творчества Заводского района» города Кемерово»
(МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово»)

СОГЛАСОВАНО

Педагогический совет

Протокол № 2

от «5» 02. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ А.Б. Ткаченко

Приказ № _____

от «_____» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Кемерово 2021

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжение губернатора Кемеровской области – Кузбасса «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 08.04. 2020 г. № 38-рг;
- Приказ Министерства образования и науки Кузбасса «О внедрении в Кемеровской области Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования» от 17.04.2020 г. №782.
- Устав образовательной организации

1.2. Целевая модель наставничества МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» в Кузбассе.

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

1.4. В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями.

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.

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества (ЦМН)- система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

II. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в МБОУДО «ЦТ Заводского района» г. Кемерово (далее-ЦТ) 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ЦТ.

2.2. Основными задачами наставничества в ЦТ являются:

- разработать и реализовать мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработать и реализовать программы наставничества;
- способствовать реализации кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- способствовать инфраструктурному и материально-техническому обеспечению реализации программ наставничества;
- осуществить персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводить внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в ЦТ;
- сформировать базу данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

III. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в ЦТ организуется на основании приказа директора.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом руководителя ЦТ.

В целях повышения эффективности наставничества руководитель Центра может использовать различные формы морального и материального стимулирования кураторов и наставников в соответствии с Положением о стимулирующем фонде оплаты и коллективном договоре.

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

3.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем ЦТ, куратором и педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

3.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;

3.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

- 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.

3.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей ЦТ;
- студенты ВУЗов и СУЗов;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

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

3.10. Наставник назначается приказом руководителя Центра.

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

3.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

3.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора ЦТ.

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

IV. Реализация Целевой модели наставничества

4.1. Для успешной реализации ЦМН, исходя из образовательных потребностей ЦТ, рассматриваются формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик»:

- **«Ученик – ученик»:** взаимодействие учащихся творческих объединений ЦТ, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени обучения и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым является:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- улучшении образовательных и творческих,
- развитие навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри творческого объединения ЦТ.
- формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ЦТ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус ЦТ, лояльность учащихся и будущих выпускников к ЦТ. Учащиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, творческому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

- **«Учитель – учитель»:** взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ЦТ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагогически-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

«РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК»:

- взаимодействие, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к обучению и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

4.2. Представление программ наставничества осуществляется на педагогическом совете.

4.3. 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.

4.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

4.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

V. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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

5.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

VI. Функциональные обязанности и права куратора

6.1. Куратор обязан участвовать:

- в разработке и реализации плана мероприятий внедрения ЦМН в ЦТ, нормативных локальных актов по вопросам наставничества;
- в привлечении потенциальных наставников, в направлении их на курсы повышения квалификации;
- в определении форм поддержки и поощрения лучших наставников;

6.2. куратор обязан осуществлять:

- внедрение ЦМН в ЦТ;
- управление и контроль реализации ПН;
- выявление учащихся, педагогов, нуждающихся в наставничестве,
- выяснение потребностей, целей и ценностей наставляемых;
- отбор наиболее подходящих кандидатур наставников, предоставление списочного состава наставников на утверждение руководителя ЦТ;
- подбор наставников и наставляемых (пар, групп) на основе схожести интересов;
- заключение соглашения между наставником и наставляемым на весь период наставничества; определение условий и сроков ПН;
- обучение наставников продолжительностью не менее 6 часов, помощь наставникам, организация обмена опытом;
- формирование базы данных наставников, наставляемых, ПН и лучших практик;
- контроль за деятельностью наставников;
- подведение итогов наставничества;
- персонифицированный учет учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в ПН;
- заполнение форм федерального статистического наблюдения данных о количестве участников ПН;
- проведение мониторинга и оценки эффективности реализации ПН;
- оценку достижений наставляемых за период взаимодействия с наставником;
- систематическое взаимодействие с Региональным центром наставничества;
- ведение документации: базы данных наставников и наставляемых, план-сетка мероприятий, журнал индивидуальных и групповых консультаций, соглашения наставляемых и наставников, информационно-аналитические справки по результатам мониторинга и др.

6.3. Куратор имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с реализацией ПН в ЦТ;
- вносить предложения по корректировке нормативных локальных актов, касающиеся наставнической деятельности;

- знакомиться в установленном порядке с личными делами и иными документами, касающимися наставляемых и наставников;
- устанавливать контакты со специалистами других ОО и предприятий любых форм собственности с целью организации эффективных условий реализации ПН (с согласия руководителя ЦТ);
- инициировать участие педагогов – наставников в курсах повышения квалификации, в обучающих семинарах, мастер-классах и т.п.;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с поощрением обучающихся наставляемых и педагогов - наставников;
- требовать своевременные отчеты, соблюдение графиков встреч и консультаций от наставников, являющихся работниками ЦТ.

VII. Функциональные обязанности и права наставника

7.1. Наставник обязан:

- разработать совместно с наставляемым дорожную карту наставничества.
- изучать качества личности наставляемых, образ жизни, увлечения, их отношение к учебе, семье;
- привлекать наставляемого к участию в общественной жизни, к выполнению мероприятий, запланированных программой наставничества;
- развивать постоянный интерес к творчеству, инновациям, содействовать расширению кругозора, повышению общеобразовательного и культурного уровня наставляемых, формировать здоровый образ жизни;
- привлекать родителей (законных представителей) к участию в выполнении программы наставничества;
- посещать все мероприятия, проводимые куратором;
- вести и своевременно предоставлять необходимую документацию (план, отчеты по мероприятиям, журнал учета выполненной работы и др.)

7.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- знакомиться с персональными данными наставляемых с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях их защиты;
- вносить предложения руководителю ЦТ о создании необходимых условий для выполнения программы наставничества, предложений о поощрении (взыскании) наставляемым;
- обращаться с мотивированным заявлением к руководителю ЦТ с просьбой о сложении обязанностей наставника в отношении конкретного наставляемого

VIII. Обязанности и права наставляемого

8.1. Обязанности наставляемого:

- выполнять условия договора с наставником;
- участвовать в мероприятиях программы наставничества в установленные сроки;
- проявлять дисциплинированность и организованность.

8.2. Права наставляемого:

- принимать участие в обсуждении формирования наставнических пар и групп;
- принимать участие в разработке ПН, внесение предложений;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его деятельности.

IX. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ЦТ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами и благодарственными письмами на уровне ЦТ
- Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ЦТ.

X. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- Приказ руководителя ЦТ о внедрении целевой модели наставничества;
- Программа внедрения целевой модели наставничества в ЦТ;
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества ЦТ;
- Приказ «Об установлении специальной выплаты за наставничество»

XI. Заключительное положение

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

11.2. Изменения и (или) дополнения вносятся руководителем ЦТ при согласовании с педагогическим советом.

11.3. Текст настоящего положения размещается на сайте ЦТ.