

ПРИНЯТО

Собранием педагогического коллектива
МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» г.о. Самара
протокол № 1
от 26.08.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО
«ДЮЦ «Подросток» г.о. Самара

Е.Л. Миронова
Введено в действие приказом
от «26» августа 2020 года № 37/1-од

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
Организации МБУ ДО
«ДЮЦ «Подросток» г.о. Самара

А.О. Франк
от «26» августа 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Подросток»
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» регламентирует работу по обеспечению нормативно-правового и организационного сопровождения реализации целевой модели наставничества в условиях образовательного процесса.

1.2. Целью внедрения модели наставничества является полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников школы и молодых специалистов МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток».

1.3. Целевая модель наставничества в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрения в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» и достижение поставленных результатов.

1.4 Внедрение целевой модели наставничества в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» осуществляется на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта «ОБРАЗОВАНИЕ».

II. Задачи наставничества

2.1. Улучшение показателей МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

2.3. раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.\

2.4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

2.5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

2.6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток», способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

III. Термины и основные понятия

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

3.2. **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.

3.3. **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

3.4. **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи 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».

3.5. **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.

3.6. Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

3.7. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, походов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

3.8. Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

IV. Формы наставничества

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» предусматривают – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

4.2. В МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» выделены следующие формы наставничества: «ученик-ученик»; «учитель-учитель»; «работодатель – ученик»; «учитель-ученик».

4.3. Наставляемый в форме «учитель-ученик» и «ученик-ученик», «работодатель – ученик» является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В формах «учитель-учитель» возрастной параметр не задается.

4.4. наставниками могут быть обучающиеся МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток», представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.5. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.6. Форма наставничества-это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники

которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

4.7. форма наставничества «ученик-ученик» предлагает взаимодействия обучающихся МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординацией.

4.8. Форма наставничества «учитель-учитель». Предлагает взаимодействий 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, а также обратное взаимодействие в вопросах совершенствования информационно- коммуникационной компетенции опытных педагогов.

4.9. Форма наставничества «учитель-ученик» предполагает взаимодействие учителя с учеником по организации и сопровождению учено-исследовательской проектной, подготовки к олимпиадам, по учебным предметам, реализации программ сопровождение профориентационной направленности .

4.10. Форма наставничества «работодатель-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы ученик) и представителя предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личное, общепрофессиональное или конкретно профессиональное) может происходить прикладное знакомство с профессией.

V. Организация наставничества

5.1. Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток».), состав проектной группы по внедрению целевой модели наставничества, список наставнических пар (база наставников и наставляемых) утверждается приказом директора.

5.2. Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток») отвечает за реализацию цикла наставнической работы в образовательной организации.

5.3. К зоне ответственности куратора относятся:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток»;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке увлеченности обучающихся в различной форме наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессах реализации модели;
- мониторинг реализации и получения обратной связи от участника программы и иных причастных к программе лиц

5.4. С целью реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» ежегодно разрабатывается план-график и дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых.

5.5. Наставники должны пройти обязательное обучение независимо от форм наставничества, которую они реализуют.

5.6. За одним наставником может быть закреплено не более 3 наставляемых.

5.7. На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключаются соглашения о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

5.8. на каждого наставляемого наставник разрабатывает индивидуальный маршрут наставляемого, который согласуется методическим советом МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» и утверждается приказом директора.

5.9. Формами отчетности наставника является ежеквартальный мониторинг о проделанной работе по сопровождению наставляемого и ежегодное участие в итоговой встрече наставников и наставляемых с презентацией полученных результатов.

5.10. По результатам работы лучшие наставники могут быть награждены грамотами, благодарностями, памятным сертификатами, премиями, памятным подарками, признаны активными участниками школьного сообщества с размещением информации о них на доске почета официального сайта МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток».

5.11 лучшие наставнические практики размещаются на официальном сайте МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» во вкладке «НАСТАВНИЧЕСТВО».

VI. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества

6.1. мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования

информации о наставничестве в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» и отдельных ее элементов.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

6.2.1 оценка качества процесса реализации программы наставничества;

6.2.2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Результатом мониторинга является аналитика реализуемые программы наставничества за учебный год.

6.4. К оцениваемым параметрам по внедрению целевой модели наставничества относится:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся) ;
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессии (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

VII. Задачи и направления работы наставника

7.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством РФ, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.

7.2. Основными задачами наставничества является:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток»;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток»;
- помощь в определении индивидуальной образовательной траектории обучающимся;
- сопровождение образовательной траектории одаренных детей.

7.3. В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

7.3.1. организационные:

- организация ознакомления молодого специалиста с МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» и его нормативно-правовой базы;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста;

7.3.2. информационные:

- обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебников и учебно-методической литературы по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников;
- содействие профессиональному самоопределению обучающихся;
- сопровождение личностного роста обучающихся, формирования навыков саморазвития и самоопределения.

7.3.3. методические:

- разработка совместно с молодым специалистом, обучающимся индивидуального маршрута его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказание молодому специалисту обучающемуся индивидуальной помощи в овладении избранной профессии, выбранным образовательным курсом;
- подведение итогов по истечению сроков наставничества.

VIII. Обязанности и права наставника, и наставляемого

8.1. Наставник обязан:

- установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- оказать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков;
- создать условия для повышения осведомленности и усиления взаимодействия с другими социально-культурными группам;

- оказать помощь в формировании образовательной карьерной траектории;
- помогать наставляемому развить прикладные навыки, умение и компетенцию;
- по согласованию с куратором может проводить дополнительные мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым;
- соблюдать обоюдные договоренности, не выходить за допустимые рамки субординации и не разглашать информацию, которую передает ему наставляемый.

8.2. наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» о создании условий, необходимых для деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- согласие руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток»;
- с согласия родителей (законных представителей) привлекать к участию в онлайн-конкурсах, волонтерских программах наставляемых обучающихся;
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного иди дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о завершении программы наставничества, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений;
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

8.3. наставляемый обязан:

- изучать нормативные документы, необходимые для реализации индивидуального маршрута сопровождения;
- изучать структуру и особенности деятельности МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток», его традиции;
- выполнять в установленные сроки индивидуальной программы своего самообразования;
- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладеть практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником;
- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме;
- принимать участие в презентации результатов работы наставнической пары.

8.4. наставляемый имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;
- вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» предложения по совершенствованию работы связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценки его работы давать по ним объяснения.

IX. Взаимоотношения наставником с другими сотрудниками МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток»

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток».

X. Документация

10.1 Индивидуальный план работы наставника.

10.2 Индивидуальная программа саморазвития молодого специалиста или обучающегося.

XI. Изменения и дополнения в Положение

11.1 Положении о наставничестве в МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток» утверждается приказом директора МБУ ДО «ДЮЦ «Подросток».

11.2 Необходимые изменения и дополнения в Положении вносятся на основании решения методического совета и закрепляется приказом директора центра.