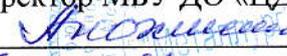


ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
МБУ ДО «ЦДТ «Металлург» г.о. Самара
Протокол № 2 от 15.01.2021

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ЦДТ «Металлург»

 Анохина М.С.
«15» 01 2021 г.
Приказ № 4/АХ от 15.01.2021

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества «Металлург» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБУ ДО «ЦДТ «Металлург» г.о. Самара (далее - 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. Положение о наставничестве ЦДТ «Металлург» (далее Центра) разработано в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы» 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. Основные понятия и термины

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

2.2. Форма наставничества - организация 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.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в Центре является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также

создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - Педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов Центра.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- 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, участвующих в программах наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в Центре организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет заместитель директора.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором Центра, руководителями отделов, председателями методических объединений, педагогами, иными лицами Центра, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

4.4. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие низкие образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни Центра, отстраненных от коллектива.

4.5. 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.

4.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам 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 советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего учреждения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от

потребностей Центра в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.8. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Центра.

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

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Исходя из образовательных потребностей Центра рассматриваются три формы наставничества: «Учащийся – учащийся», «Педагог – педагог», «Педагог – учащийся».

5.2. Типы наставничества с учащимися:

1. Наставник – учащийся группы риска:

Индивидуальная профилактическая работа с несовершеннолетним, находящимся в социально опасном положении с целью оказания положительного воспитательного воздействия. Целью наставничества является создание позитивных жизненных установок у несовершеннолетнего и членов его семьи, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и на осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений.

2. Наставник — одарённый учащийся:

Это помощь в реализации личностного и творческого потенциала одарённого ребёнка, обеспечение возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности. Наставники детей выстраивают траекторию развития одарённого учащегося, способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей, побуждают к поиску уникальных решений, вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи.

3. Наставник – учащийся - волонтер:

Наставничество в этой форме предполагает формирование активного ядра подготовленных волонтеров, участвующих в социальных мероприятиях и акциях, ориентированных на достижение результатов. Волонтерская деятельность требует от каждого участника определенной подготовки, которая приобретает в процессе обучения и развития.

4. Наставник – учащийся – инвалид:

Сопровождение детей с инвалидностью в мир общения и знаний, где они познают, учатся и, как результат, развиваются и социализируются. Способствует социокультурной реабилитации и интеграции детей в общество. Основную роль в успешности социализации играет индивидуальный подход к участникам и предоставление им различных возможностей с учетом их особенностей, подготовки, которая приобретает в процессе обучения и развития. Обязательно каждый волонтер готовится к мероприятиям через систему обучения и развития.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи наставника и наставляемого по составлению отчета работы за учебный год.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Центра в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей.

6. Обязанности наставника

6.1. Наставник обязан:

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

6.1.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

6.1.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

6.1.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

6.1.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

6.1.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

6.1.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

6.1.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

6.1.9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в Центре, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

6.1.10. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7. Права наставника

7.1. Наставник имеет право:

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

7.1.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.1.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения. Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ наставничества.

7.1.4. Получать психологическое сопровождение.

7.1.5. Участвовать в учрежденческих, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Обязанности наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

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

8.1.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

8.1.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

9. Права наставляемого

9.1. Наставляемый имеет право:

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

9.1.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

9.1.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

9.1.4. Участвовать в учрежденческих, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9.1.5. Защищать свои интересы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

10.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

Нематериальные:

- организация и проведение фестивалей наставников на учрежденческом уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение учрежденческого конкурса профессионального мастерства «Наставник+»;

- награждение грамотами «Лучший наставник»;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Материальные:

- в листе оценивания результативности и качества работы (эффективность труда) работников предусмотрен 1 балл за наставничество.

11. Документы, регламентирующие наставничество.

11.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве МБУ ДО «ЦДТ «Металлург» г.о. Самара;

- Приказ директора Центра об организации наставничества;

- Индивидуальный план работы наставника;

- Индивидуальная программа профессионального саморазвития молодого специалиста;

- Отчеты наставников по работе.