

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования для детей»

ПРИНЯТО:
на заседании
Педагогического совета
протокол № 2 от 17 февраля 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:
директор МБУ ДО «ЦДОД»
Ж.А.Саркисова
приказ № 7 от 17 февраля 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования для детей»

1. Положение о наставничестве

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования для детей» разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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 учащимися».

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБУ ДО «ЦДОД» и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в МБУ ДО «ЦДОД» являются:

- куратор наставнической деятельности;
- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- выпускники МБУ ДО «ЦДОД»;
- представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цели и задачи наставничества. Функции образовательной

организации в области внедрения целевой модели наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) и молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально - продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участвующего в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в МБУ ДО «ЦДОД»

предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ

наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества МБУ ДО «ЦДОД».

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя реализуемые формы наставничества:

- «педагог - обучающийся»: «педагог - неуспевающий обучающийся», «педагог - пассивный обучающийся», «педагог - одаренный обучающийся», «педагог - ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»;
- «обучающийся – обучающийся»: «успевающий-неуспевающий», «лидер - пассивный», «равный - равному», «адаптированный - неадаптированный»;
- «педагог - педагог»: «руководитель образовательной организации - педагог», «краткосрочное или целеполагающее наставничество», «ситуационное наставничество», «наставничество в группе», «виртуальное (дистанционное) наставничество», «опытный педагог - молодой специалист», «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», «педагог новатор - консервативный педагог»).

Формы наставничества выбираются в связи с возникшей потребностью наставляемых и могут

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества.

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в этом лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета- компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- выпускники;
- педагоги и иные должностные лица учреждения;

- родители.

4. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора

- Назначение наставников происходит на добровольной основе.
- Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.
- Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. (В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.)

4.1. Замена наставника производится приказом руководителя, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется. Этапы наставнической деятельности в МБУ ДО «ДЦОД» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой».