

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
в Муниципальной бюджетной организации
дополнительного образования
«Учебный центр»**

Таксимо
2023

1. Общие Положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Учебный центр» (далее- МБО ДО УЦ) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации», во исполнении Постановления Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019г № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным и предпрофессиональным программам)».
- 1.2. Целевая модель наставничества МБО ДО УЦ, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным и предпрофессиональным программам (далее- целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».
- 1.3. Настоящее Положение:
 - определяет цель и задачи наставничества в соответствии с региональной целевой моделью наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным и предпрофессиональным программам на территории Муйского района (далее- Целевая модель);
 - устанавливает порядок организации наставнической деятельности МБО ДО УЦ;
 - определяет права и обязанности её участников;
 - определяет требования, предъявляемые к наставникам;
 - устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
 - определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБО ДО УЦ и его эффективности.
- 1.4. Участниками системы наставничества в МБО ДО УЦ являются:
 - наставник;
 - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее- наставляемый);
 - куратор наставнической деятельности в МБО ДО УЦ;
 - руководитель образовательной организации;
 - родители (законные представители) обучающихся;
 - выпускники МБО ДО УЦ.

2. Цель и задачи наставничества, функции образовательной организации в области внедрения целевой модели наставничества

- 2.1. Целью наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации молодых педагогов и обучающихся в возрасте от 10 лет системы дополнительного образования.
- 2.2. Задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в МБО ДО УЦ;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- улучшение показателей образовательной организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным, предпрофессиональным программам в образовательной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- 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.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в МБО ДО УЦ предполагает осуществление следующих функций:

- реализацию мероприятий плана реализации программы наставничества;
- ежегодную разработку, утверждение и реализацию Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели в образовательной организации;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, участвующих в наставнической деятельности образовательной организации;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в образовательной организации, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных лучших практик наставнической деятельности в МБО ДО УЦ.

3. Порядок организации наставнической деятельности

- 3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, программы наставничества образовательной организации и плана реализации программы наставничества.
- 3.2. Наставничество организуется на основании Приказа директора МБО ДО УЦ.
- 3.3. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.
- 3.4. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора МБО ДО УЦ.

3.5. Процесс реализации программы наставничества осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации.

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

- реализуемые в образовательной организации формы наставничества («педагог-педагог», «ученик-ученик») с учётом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее-индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учётом выбранной ролевой модели.

3.6. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несёт руководитель образовательной организации, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МБОУ ДО УЦ.

3.7. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нём лиц, испытывающих потребность в развитии/ освоении новых мета компетенций, личностных компетенций, профессиональных компетенций, улучшении результатов деятельности, повышении успеваемости.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- молодые педагоги впервые приступившие к трудовой деятельности, специалистами не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- лицами, переведёнными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- лицами, не имеющими специальной подготовки или стада работы, но обладающими достаточным практическим опытом и компетентностью, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, назначенными на соответствующие должности;
- обучающиеся в возрасте от 10 до 17 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- обучающиеся, демонстрирующие неудовлетворительны образовательные результаты;
- обучающиеся, попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- обучающиеся, имеющие проблемы с поведением;

3.8. Критерии отбора/ выдвижения наставников и куратора представлены в (Приложении № 1).

3.9. Назначение наставников происходит на добровольной основе (Приложение № 2).

3.10. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора МБОУ ДО УЦ,

3.11. 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.

- 3.12. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но 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 продлён в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

- 3.13. Замена наставника производится приказом директора МБОУ ДО УЦ, основанием могут выступать следующие обстоятельства:
- прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
 - 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.

4. Права и обязанности куратора

- 4.1. Функции куратора в МБОУ ДО УЦ могут выполняться заместителем директора образовательной организации или иным сотрудником образовательной организации.

- 4.2. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МБОУ ДО УЦ;
- обеспечение запуска программы наставничества;
- формирование базы наставляемых и оформление запросов на программы наставничества (обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей) и иных заинтересованных лиц);
- подбор и отбор наставников для реализации программы наставничества;
- организация обучения наставников;
- формирование наставнических пар, организация работы наставнических пар;
- организация обратной связи и финальное мероприятие программы;
- определение формата поощрения и критерии отбора лучших наставников, организация информационного сопровождения программы;
- формирование итогового аналитического отчёта о реализации наставнической программы;

- 4.3. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, педагоги, профориентационные тесты и др);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБОУ ДО УЦ, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБОУ ДО УЦ;
- принимать участие во встречах наставников и наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МБОУ ДО УЦ предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. Участники и формы наставничества

5.1. Участники наставничества.

Наставляемый:

- начинающий педагог, специалист, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, или среднего профессионального образовательного учреждения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Молодой специалист повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления;
- обучающийся организации дополнительного образования детей возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными способностями: увлечённый и мотивированный определённым предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке, социальной адаптации или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, погружённый в определённый продуктивный вид творческой деятельности;
- обучающийся организации дополнительного образования детей в возрасте 10-17 лет, проявивших выдающиеся способности.

Куратор наставнических программ- куратор программы наставничества должен иметь организаторские способности, стаж работы в коллективе не менее 3 лет, первую или высшую квалификационную категорию, повышение квалификации по программам наставничества.

Наставники:

- опытный педагог дополнительного образования, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области педагогики, а также методики преподавания и воспитания;
- обучающийся МБОУ ДО УЦ, желающие осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

- наставник должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному.

5.2. В ходе реализации программ наставничества в МБОУ ДО УЦ возможны следующие формы взаимодействия:

Форма «**Ученик-ученик**» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся имеет более высокий уровень сформированности определённых умений и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Взаимодействие строится по модели взаимодействия «равный-равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма «**Педагог-педагог**» предполагает взаимодействие педагогов МБОУ ДО УЦ, при котором один из педагогов имеет большой опыт в своём направлении, обладает организаторскими и лидерскими качествами, который оказывает разностороннюю поддержку, для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста. Повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержки нового сотрудника, при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Форма «**Педагог-ученик**» предполагает взаимодействие педагогов МБОУ ДО УЦ с обучающимися, демонстрирующих высокие образовательные результаты, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, принимающие активное участие в жизни МБОУ ДО УЦ. Воспитание положительных качеств личности, норм коллективного взаимодействия и сотрудничества в учебной деятельности, необходимой для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

6. Права и обязанности наставника и наставляемого

6.1. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого, с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с Наставляемым лицом индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов Наставляемого лица;
- мотивировать Наставляемое лицо на улучшение образовательных и творческих результатов;

- развивать у наставляемого лица гибкие навыки и метакомпетенции.

6.2. В период наставничества Наставник обязан:

- выполнять утверждённую программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно работу Наставляемого лица;
- оказывать необходимую помощь Наставляемому лицу в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора Наставляемого лица;
- сопровождать обучающегося на места проведения мероприятий, конкурсов и т.д., согласно регламенту организаторов;
- разрабатывать совместно с Наставляемым лицом план индивидуального развития;
- предоставлять отчёт о работе Наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» Наставляемого лица.

6.3. В период наставничества Наставляемое лицо имеет право:

- обращаться за помощью к своему Наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене Наставника к Куратору;
- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой МБОУ ДО УЦ, в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества.

6.4. В период наставничества Наставляемое лицо обязано:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- учиться у Наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед Наставником в установленные сроки.

6.5. В своей работе Наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, локальными актами МБОУ ДО УЦ, Коллективным договором МБОУ ДО УЦ,

7. Оценка результатов реализации программ наставничества

7.1. Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности Наставляемых лиц и Наставников во все социальные культурные и образовательные процессы МБОУ ДО УЦ.

7.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества по форме: «Ученик-ученик» являются

- рост посещаемости учебных групп и др.;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных программ;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных формах профилактических учётов.

7.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества по форме : «Педагог-педагог» является:

- достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках повышения уровня удовлетворённости всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в МБОУ ДО УЦ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставнических статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся

- настоящее Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- индивидуальный план работы наставника;
- методические рекомендации и обзоры по передаваемому опыту проведения работы по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.