

Принято
Педагогическим советом
протокол № 3
от 31 августа 2021г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУ ДО
«ЦДОД им. В. Волошиной»
№ 323 л/с
От 4 октября 2021 г.

Положение о наставничестве МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной»

1. Область применения

- 1.1 Настоящее Положение о наставничестве устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества (далее – ЦМН) в МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» (далее Центр).
- 1.2 Применяется руководителем, куратором, работниками ОО, работниками Регионального центра наставничества (далее – РЦН); является обязательным к исполнению всеми участниками ЦМН.

2 Общие положения

- 2.1 В МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» наставническая деятельность регулировалась локальным актом «Положение о наставнической деятельности в МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» (утверждено приказом директора №68 от 10.09.2019г.).
- 2.2 Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с документами:
 - Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
 - Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г.№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 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 08.04.2020г. №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 17.04.2020г. №782.

– Устав МБОУ До «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» (далее Центр).

2.3 Целевая модель наставничества Центра, осуществляемого образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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

2.5 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 (далее ПН) - 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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий 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.

3. Цель, задачи, планируемые результаты

3.1 Целью реализации ЦМН в Центре является оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

3.2 Основными задачами наставничества в Центре являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- 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;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в Центре;
- формирование базы данных программ наставничества лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации ЦМН, в формате непрерывного образования.

3.3 Планируемые результаты реализации ЦМН:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
- улучшение творческих результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социализация адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

4. Организационные основы наставнической деятельности

4.1 Наставничество в Центре организуется на основании приказа директора.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

4.3 Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора Центра.

- 4.4 Реализация наставнической пары (НП) происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, заведующими структурными подразделениями, педагогами дополнительного образования и иными лицами Центра, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.
- 4.6 Наставляемыми могут быть обучающиеся:
- проявившие выдающиеся способности;
 - с ограниченными возможностями здоровья.
- 4.7 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.
- 4.8 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 Центра;
 - студенты ВУЗов и СУЗов;
 - сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
 - успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребности передать свой опыт;
 - ветераны педагогического труда.
- 4.9 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).
- 4.10 Участие наставника и наставляемого в Целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.
- 4.11 Для участия в программе заполняются согласие на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.12 Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
- 4.13 Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Центра.

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

5. Реализация Целевой модели наставничества

5.1 Для успешной реализации ЦМН, исходя из образовательных потребностей Центра, рассматриваются формы наставничества: «Ученик – ученик», «учитель-учитель», «студент-ученик», «работодатель – ученик».

5.2 Представление программы наставничества осуществляется на методическом, педагогическом советах.

5.3 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник-наставляемый:

- проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого;
- проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- проведение встреч – планирования рабочего процесса в рамках наставничества с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4 Реализация ЦМН осуществляется в течение учебного года.

5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества (ПН)

6.1 Мониторинг процесса реализации ПН понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о ПН и/или отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг ПН состоит из двух основных этапов:

- Оценка качества процесса реализации ПН;
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика творческих результатов.

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников ПН проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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

7. Функциональные обязанности и права куратора

7.1 Куратор обязан участвовать:

- В разработке и реализации плана мероприятий внедрения ЦМН в Центре, 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.

7.2 Куратор обязан осуществлять:

- внедрение ЦМН в Центре;
- управление и контроль реализации ПН;
- выявление обучающихся, педагогов, нуждающихся в наставничестве;
- выяснение потребностей, целей и ценностей наставляемых;
- отбор наиболее подходящих кандидатур наставников, предоставление списочного состава наставников на утверждение директором Центра;
- подбор наставников и наставляемых (пар, групп) на основе схожести интересов;
- заключение соглашения между наставником и наставляемым на весь период наставничества; определение условий, 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;
- профессиональный обучающихся, 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 Муниципальным 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.

7.3 Куратор имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с реализацией ПН в Центре;
- вносить предложения по корректировке нормативных локальных актов, касающихся 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 директора Центра);
- 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 Центра.

8. Функциональные обязанности и права наставника

8.1 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 ПН;
- развивать постоянный интерес к творчеству, инновациям, содействовать расширению кругозора, повышению общественного и культурного уровня наставляемых, формировать здоровый образ жизни;
- привлекать родителей (законных представителей) к участию в выполнении ПН;
- посещать все мероприятия, проводимые куратором;
- вести и своевременно представлять необходимую документацию (план, отчеты по мероприятиям, журнал учета выполненной работы и др.).

8.2 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 директору Центра о создании необходимых условий для выполнения ПН, предложений о поощрении (взысканий) наставляемым;
- Обращаться с мотивированным заявлением к директору Центра с просьбой о сложении обязанностей наставника в отношении конкретного наставляемого.

9. Обязанности и права наставляемого

9.1 Обязанности наставляемого:

- Выполнять условия договора с наставником;
- Участвовать в мероприятиях ПН в установленные сроки;
- Проявлять дисциплинированность и организованность.

9.2 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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника.

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

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Настоящее Положение;
- Приказ директора о внедрении ЦМН;
- Программа внедрения ЦМН в Центре;
- Приказ о назначении куратора внедрения ЦМН в Центре;
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- Протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

12. Заключительные положения

12.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

12.2 Изменения и (или) дополнения вносятся директором Центра при согласовании с педагогическим советом.

12.3 Текст настоящего положения размещается на сайте Центра.

- Я согласен с тем, чтобы программа наставничества использовала любые мои фотографии, сделанные во время участия в программе наставничества. Эти изображения могут быть использованы в рекламных целях или других материалах.
- Я понимаю, что должен предоставить все требуемые документы, справки и рекомендации и что неполная информация приведет к задержке рассмотрения моей кандидатуры.
- Своей подписью я удостоверяю правдивость информации, представленной в данной анкете, и согласен со всеми перечисленными выше условиями.

Подпись (расшифровка подписи) Дата

Приложение 3.

Примерная форма прикрепления наставника к наставляемому

Потенциальные участники программы:

Наставник _____

Наставляемый _____

Родитель/опекун: _____

Критерии подбора:

Предпочтения наставника, наставляемого и/или родителя/опекуна: одинаковый пол, общие интересы, совместимость графиков, близость мест проживания, схожесть черт личности, другие причины совместимости:

Вопросы, вызывающие беспокойство:

Комментарии:

Решение о прикреплении:

Приложение 4

Образец заявления на обработку персональных данных

Директору
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»
И.П. Чередовой
Ф.И.О. наставника, проживающего

Заявление на обработку персональных данных

Я, _____ Ф.И.О., даю согласие _____

(наименование организации)

На обработку персональных данных, совершение действий, предусмотренных п.3ч.1 ст3 Федерального закона от 27.07.2006г. №152 ФЗ «О персональных данных», содержащихся в настоящем заявлении, в целях обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность педагогических работников, обеспечения личной безопасности, контроля качества

реализации программы наставничества и обеспечения сохранности имущества образовательной организации, а именно:

- использовать все нижеперечисленные данные для оформления кадровых документов, для запросов информации обо мне, в том числе через:
- МВД, учреждения здравоохранения и другие структуры, для проверки предоставленной мной информации;
- использовать мои персональные данные в информационной системе для осуществления контроля моей деятельности как наставника, фиксации моих достижений, поощрений и т.д.;
- размещать мои фотографии, фамилию, имя и отчество на доске почёта, на стендах в помещениях Центра, на сайтах в сети Интернет;
- создавать и размножать визитные карточки с моей фамилией, именем и отчеством и моими контактными данными, распространять эту информацию любыми другими способами (в том числе в рекламных буклетах).

1. Ф.И.О.
2. Дата рождения
3. Паспорт: серия, номер, дата и орган выдавший документ
4. Адрес регистрации по месту жительства
5. Адрес фактического проживания
6. ИНН
7. Номер страхового свидетельства пенсионного страхования

Об ответственности за достоверность, предоставленных сведений предупрежден.

Подпись (расшифровка подписи).