

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр
дополнительного образования «Меридиан»
городского округа Самара



«Утверждаю»
Директор МБУ ДО
«ЦДО «Меридиан» г.о.Самара
Л.И.Кузнецова
«02» августа 2021 г.

**Положение
о наставничестве
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Меридиан» городского округа Самара**

Принято на педагогическом совете
МБУ ДО «ЦДО «Меридиан» г.о.Самара
Протокол № 1 от 02 августа 2021 г.

Самара, 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБУ ДО «ЦДО «Меридиан» 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 программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Положение о наставничестве ЦДО «Меридиан» (далее Центра) разработано в целях достижения результатов федеральных, 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 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.

3.4. 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, методистами и 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 проблема 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 предприниматель 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, обучающихся 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 обучающимися:

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. Наставника 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 приобретается в процессе обучения 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 в 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 приобретается 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 с наставляемым.

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 итог 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 конкурсах наставничества различного уровня.

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 конкурсах наставничества различного уровня.

9.1.5 Защищать свои интересы

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

10.1 Мероприятия по поляризации роли наставника.

Нематериальные:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия различных уровней;

- награждение грамотами «Лучший наставник»;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

Материальные:

- баллы в листе оценивания результативности и качества работы (эффективность труда) работников.

11. Документы, регламентирующие наставничество.

11.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве МБУ ДО «ЦДО «Меридиан» г.о. Самара;

- Приказ директора Центра об организации наставничества;

- Индивидуальный план работы наставника;

- Отчеты наставников;

- Отзывы наставляемых.