

ПРИНЯТ
на Педагогическом совете
МАУ ДО СДЮТЭ
Протокол от «04» апреля 2023 г.
№ 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАУ ДО СДЮТЭ
от «04» апреля 2023 г. № 01-017-67

Директор МАУ ДО СДЮТЭ

О.А. Третьякова



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества в МАУ ДО «Станция детского, юношеского
туризма и экологии» г. Чайковского в 2022 -2025 гг.

г. Чайковский, 2023 г.

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного
образования
«Станция детского, юношеского туризма и экологии» г.
Чайковского**

ПОЛОЖЕНИЕ

**О системе наставничества в МАУ ДО «Станция детского,
юношеского туризма и экологии» г.Чайковского в 2022 -2025 гг.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в МАУ ДО «Станция детского, юношеского туризма и экологии» г.Чайковского (далее - положение) разработано в соответствии с требованиями:

– Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (в редакции от 20.08.2021 г. № 2283-р);

– методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 г. № 657;

– Приказа Министерства образования и науки Пермского края от 04.07.2022 № 26-01-06-629 «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования».

1.2. Система наставничества МАУ ДО «Станция детского, юношеского туризма и экологии» г. Чайковского (далее МАУ ДО СДЮТЭ) разработана в целях достижения результатов национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника

и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. Целью наставничества 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 МАУ ДО СДЮТЭ.

1.5. Основными задачами наставничества являются:

- содействовать реализации программ наставничества;
- способствовать формированию базы наставников и наставляемых в МАУ ДО СДЮТЭ;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ;
- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества для раскрытия личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории, а также для увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- осуществлять внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- содействовать повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1.6. В положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и совершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Координатор (оператор) внедрения Целевой модели – специалист

Муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования г. Чайковского».

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

2. Организационные основы системы наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ.

2.1. Процесс наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ регулируется следующими нормативными документами:

- приказом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации;
- письменным согласием наставника на работу наставником;
- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ» (с приложениями: Положение о системе наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ);
- приказом о назначении куратора по внедрению системы наставничества в образовательной организации;
- приказом о назначении наставнических пар/групп.

2.2. Структура управления системой наставничества.

Управление Целевой моделью наставничества осуществляется администрацией МАУ ДО СДЮТЭ.

2.3. Функции администрации МАУ ДО СДЮТЭ:

- организует внедрение Целевой модели наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ;
- назначает куратора реализации Целевой модели наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ.

2.4. Функции куратора при реализации целевой модели наставничества:

- базу данных наставников и наставляемых;
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов и обучающихся, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставников или наставляемых;
- организует разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- принимает участие в наполнении рубрики (страницы) «наставничество» на официальном сайте образовательной организации.

2.5. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

2.6. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МАУ ДО СДЮТЭ, куратором, педагогами Станции, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся – будущих участников программы.

2.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Станции в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

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

2.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

2.10. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

2.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

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

3. Формы наставничества в МАУ ДО СДЮТЭ.

3.1. В образовательных организациях Чайковского городского округа могут применяться разнообразные формы организации наставничества. Формы организации наставничества выбираются в зависимости от поставленных целей и имеющихся ресурсов в образовательной организации и используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от

запланированных эффектов.

Дистанционное (виртуальное) наставничество – форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Наставничество в группах – форма организации наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

3.2. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;

3.3. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными образовательными технологиями и компетенциями

3.4. 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 Станции;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

3.5. Целевая модель наставничества предусматривает реализацию

следующих приоритетных форм наставничества:

– «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

– «учитель – учитель / педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 5 лет или возрасте до 35 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

– «учитель – ученик / педагог – обучающийся» предполагает взаимодействие педагога и обучающегося, при котором педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

– «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя муниципального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

4. Механизм реализации Целевой модели наставничества

4.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации проходит несколько этапов:

- подготовительный этап;
- проектировочный этап;
- реализационный этап;
- рефлексивно-аналитический этап.

4.2. Подготовительный этап:

– анализ ситуаций, которые возможно решить через внедрение наставничества;

назначение приказом куратора по внедрению Целевой модели наставничества в образовательной организации;

– разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов;

– отбор наставников и наставляемых;

– формирование и закрепление наставнических пар/групп;

– знакомство наставников с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

4.3. Проектировочный этап:

– работа наставника и наставляемого (определение цели);

– самоанализ наставляемого (определение потребностей);

– проектирование индивидуальной образовательной программы; –
Разработка плана мероприятий (дорожной карты).

4.4. Реализационный этап:

– организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации на основании составленной дорожной карты;
– сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого.

4.5. Рефлексивно-аналитический этап:

– анализ эффективности реализации индивидуальной образовательной программы наставником и наставляемым;
– подготовка наставником отчета о реализации программы.

4.6. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества («обучающийся – обучающийся», «педагог – педагог», «педагог – обучающийся»)

4.7. Представление программ наставничества по формам проходит на Педагогическом совете.

4.8. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

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

4.9. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

4.10. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при планировании.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

5.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

– оценка качества процесса реализации программы наставничества;
– оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников

программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

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

5.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

6. Обязанности наставника.

6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАУ ДО СДЮТЭ, определяющих права и обязанности.

6.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

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

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

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

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

6.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

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

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

7. Права наставника.

7.1. Выносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.

7.5. Получать психологическое сопровождение.

7.6. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Обязанности наставляемого.

8.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАУ ДО СДЮТЭ, определяющих

права и обязанности.

8.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

8.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

9. Права наставляемого.

9.1. Выносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

9.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

9.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

9.4. Участвовать в институциональных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

10.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

10.2. Организация и проведение фестивалей, форумов, конкурсов наставников на институциональном уровне.

10.3. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

10.4. Создание специальной рубрики "Наставничество" на сайте МАУ ДО СДЮТЭ.

10.5. Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.

10.6. Награждение дипломами "Лучший наставник"

10.7. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

10.8. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МАУ ДО СДЮТЭ.

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

– Положение о наставничестве в МАУ ДО «Станция детского, юношеского туризма и экологии» г. Чайковского;

– Приказ директора МАУ ДО СДЮТЭ о внедрении целевой модели наставничества;

– Целевая модель наставничества в МАУ ДО «Станция детского, юношеского туризма и экологии» г. Чайковского;

– Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАУ ДО «Станция детского, юношеского туризма и экологии» г. Чайковского;

– Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в МАУ ДО «Станция детского, юношеского туризма и экологии» г. Чайковского;

- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников;
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»;
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».