

Принято
на Педагогическом совете
Протокол №_1_____
от « 27 » августа 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
дополнительного образования «Навашинский Центр дополнительного образования
детей»
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - положение) о наставничестве Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения дополнительного образования «Навашинский Центр дополнительного образования детей» (далее – МБОУ ДО «НЦДОД») 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, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

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

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. 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.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

2.6. Куратор - сотрудник, осуществляющей деятельность по ДООП, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов,

необходимых для реализации программ наставничества в МБОУ ДО «НЦДОД».

2.8. Благодарный выпускник - выпускник, который ощущает эмоциональную связь с учреждением, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в МБОУ ДО «НЦДОД» 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.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация плана мероприятий;
- разработка и реализация программ наставничества;
- 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;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности планов, программ наставничества;
- формирования баз данных программ, планов наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ ДО «НЦДОД».

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях.

4.4. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- отстраненные 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;
- находящиеся в процессе подготовки к процедуре аттестации по присвоению и(или) подтверждению квалификационной категории;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.6. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- сотрудники, заинтересованные в подготовке будущих квалифицированных кадров.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей 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 после знакомства с планами, программами наставничества.

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

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

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей организации в целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества - «Учитель - учитель».

5.2. Представление планов, программ наставничества в форме «Учитель - учитель» проходит на педагогическом совете.

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 встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

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

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

6. Форма наставничества «Учитель-учитель».

6.1 Цель: разносторонняя поддержка педагога для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста; повышение профессионального потенциала и уровня квалификации педагога; создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющие реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

6.2. Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога, повышения его квалификации.

6.3. Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).
8. Повышение квалификационного уровня молодых специалистов и новых педагогов.

1.4. Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

1.5.

Наставник		Наставляемый		
		Молодой специалист	Педагог	
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, с первой либо с высшей квалификационной категорией). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями, испытывающий затруднение в прохождении процедуры аттестации соответствия занимаемой должности.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>	
Типы наставников			в на	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Наставник-консультант	Наставник-специалист			<p>Педагог, испытывающий затруднение в прохождении процедуры аттестации на получение квалификационной категории и(или) подтверждении квалификационной категории.</p>
Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку в преподавании.			

6.5. Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

Формы взаимодействия	Цель
----------------------	------

«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, прохождении процедуры аттестации.

6.6. Схема реализации форм наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводиться при необходимости.
Проводить отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации плана/программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете

6.7. Мониторинг и оценка результатов реализации плана/программы наставничества

Мониторинг процесса реализации плана/программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Оценка качества процесса реализации;
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсах и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотами «Лучший наставник».
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБОУ ДО «НЦДОД».

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

7.1. Мониторинг процесса реализации планов, программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о процессе наставничества. Мониторинг плана/программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

7.2. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников плана/программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой работы по наставничеству.

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

7.4. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

8. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- 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.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

9. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации МБОУ ДО «НЦДОД» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации наставничества.

11. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников

- 12.1. Нематериальные мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне МБОУ ДО «НЦДОД».
 - Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
 - Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте.
 - Создание на сайте методической копилки с методическими разработками наставничества.
 - Благодарственные письма.
 - Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБОУ ДО «НЦДОД».
- 12.2. Материальные механизмы мотивации и поощрения наставников:
- наставники могут быть поощрены, как единовременными премиями за этапы подготовки к аттестации, так и премиями по итогам успешного завершения процедуры аттестации, назначенными приказом директора из стимулирующего фонда заработной платы.

13. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве;
- Приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МБОУ ДО «НЦДОД»;
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- Планы работы наставников.