



ПРЕДСТАВЛЯЮ

Директор МКУ ДО «Станция юных туристов и техников»

 В.С.Малых

«10» января 2022 г. Приказ №3/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества в МКУ ДО «Станция юных туристов и техников»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» (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, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», осуществляющая образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» 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 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 МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МКУ ДО «Станция юных туристов и техников».

2.8. Благодарный выпускник - выпускник МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», который ощущает эмоциональную связь с ним, 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 МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» 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 МКУ ДО «Станция юных туристов и техников»

3.2. Основными задачами наставничества 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;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в МКУ ДО «Станция юных туристов и техников»;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате и непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» организуется на основании приказа директора.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, методист МКУ ДО «Станция юных туристов и техников».

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора центра.

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

4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», куратором, педагогами и иными лицами МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.5. Наставляемым могут быть обучающиеся:

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

- не принимающие участие в жизни МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», отстраненных от коллектива.

4.6. 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.

4.7. 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;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.9. Участие наставников и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

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

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

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора МКУ ДО «Станция юных туристов и техников».

4.13. 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 МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик» «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском 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 проведении встречи - планировании.
- 6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.
- 6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
 - оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
- 6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
- 6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.
- 7. Обязанности наставника:
 - Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», 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 центре, 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.
- 8. Права наставника:
 - Вносить на рассмотрение администрации центра 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 программ.
 - Получать психологическое сопровождение.
 - Участвовать в районных, региональных конкурсах наставничества.
- 9. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- Участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

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

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном уровне.

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

- Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;

- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте МКУ ДО «Станция юных туристов и техников».

- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.

- Доска почета «Лучшие наставники».

- Награждение обучающихся грамотами «Лучший наставник»

- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МКУ ДО «Станция юных туристов и техников».

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о системе наставничества в МКУ ДО «Станция юных туристов и техников»;

- Приказ директора МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» о внедрении целевой модели наставничества;

- целевая модель наставничества в МКУ ДО «Станция юных туристов и техников»;

- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МКУ ДО «Станция юных туристов и техников»;

- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МКУ ДО «Станция юных туристов и техников».

- Приказ об организации «Центра наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.

- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».