

ПРИНЯТО
Решением Педагогического совета
МБОУ ДО «Икар»
Протокол № 3 от 13.01.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБОУ ДО «Икар»
от 14.01.2021 № 2-од

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в МБОУ ДО «Икар»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом учащейся молодежи «Икар» разработано в соответствии с:

-Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012;

-Постановлением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 24.12.2019 «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 лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

-Федеральным проектом «Современная школа»;

-Федеральным проектом «Успех каждого ребенка»;

-Федеральным проектом «Молодые профессионалы».

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

2. Терминология наставничества

2.1. Наставничество определяется как технология передачи опыта, знаний, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на партнерстве и взаимном доверии.

2.2. В данном аспекте педагогической деятельности присутствуют две стороны: наставник и наставляемый.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками с наставляемыми.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает свои компетенции.

2.3. Куратор - сотрудник МБОУ ДО «Икар», отвечающий за организацию программы наставничества.

2.4. Программа наставничества - комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

3. Цель и задачи наставничества

3.1. Цель - раскрытие потенциала личности наставляемого, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования.

3.2. Задачи:

- разработка программы наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников;
- повышение уровня педагогического мастерства наставников посредством непрерывного образования;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.

4. Организация наставничества

4.1. Организация наставнической деятельности в МБОУ ДО «Икар» и назначение куратора осуществляется на основании приказа директора.

4.2. Куратор работает с двумя базами: базой данных наставников и базой данных наставляемых в учреждении. База может меняться в зависимости от потребностей МБОУ ДО «Икар», а также участников образовательного процесса.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами дополнительного образования.

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- с выдающимися способностями;
- с проблемами в образовательной сфере;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги;

- молодые специалисты;
- с проблемами в профессиональной или психологической сфере;
- желающие повысить свой профессиональный уровень;

4.6. В качестве наставников рассматриваются:

- обучающиеся, желающие помочь сверстникам в учебе;
- педагоги, распространяющие собственный уникальный профессиональный опыт;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов объединений;
- успешные предприниматели или общественные деятели, желающие передать свой опыт.

4.7. Формирование наставнических пар и групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.8. Участие в программе осуществляется на добровольной основе. Для внесения в базу данных заполняется согласие на обработку персональных данных.

4.9. С приглашенными извне наставниками заключается договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей учреждения, в целевой модели рассматриваются следующие модели наставничества: «педагог-учащийся», «учащийся-учащийся», «педагог-педагог», «работодатель-учащийся», «студент-учащийся». Представление программ наставничества может проходить на методическом, педагогическом, ученическом и родительском совете.

5.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планировании.

5.3. Замена наставника производится приказом директора учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической - несовместимости наставника и наставляемого.

6. Права и обязанности наставника

6.1.Права:

6.1.1.Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по усовершенствованию работы связанной с наставничеством.

6.1.2.Участвовать в обсуждении вопросов связанных с педагогической (профессиональной) и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

6.1.3. требовать отчеты у наставляемого (в устной или письменной форме)

6.1.4. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

6.1.5. Проходить обучение по федеральным программам; участвовать в профессиональных конкурсах наставничества.

6.2.Обязанности:

6.2.1. Знать законодательство Российской Федерации в сфере образования, а также нормативные акты учреждения.

6.2.2. Разрабатывать план и траекторию наставничества совместно с наставляемым.

6.2.3. Формировать наставнические отношения в форме открытого диалога.

6.2.4. Содействовать личностному развитию наставляемого.

6.2.5. Работать над повышением уровня собственного профессионального мастерства.

6.2.6. Подводить итоги наставнической деятельности и формировать отчет.

7.Права и обязанности наставляемого

7.1.Права:

7.1.1. Вносить предложения по оптимизации наставнической деятельности в учреждении.

7.1.2. Участвовать в конкурсах;

7.1.3. Защищать свои интересы (а также честь и достоинство) в отношениях с наставником и учреждением самостоятельно или через представителя.

7.2.Обязанности:

7.2.1. Знать законодательство Российской Федерации в сфере образования, а также нормативные акты учреждения, определяющие их права и обязанности.

7.2.2. Разрабатывать совместно с наставником планы наставничества, выполнять его этапы. Выполнять поручения наставника в рамках программы наставничества.

7.2.3. Повышать собственный культурный и образовательный уровень.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

8.2. Мониторинг проводится по следующим этапам на «входе» и на «выходе»:

8.2.1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

8.2.2. Оценка компетентностного, профессионального роста участников; динамика образовательных результатов.

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

9. Механизм мотивации и поощрения наставников

9.1. Проведение в учреждении конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара» и т.д.

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

9.3. Создание на сайте МБОУ ДО «Икар» (ikar.net.ru) соответствующей рубрики, методической копилки и доски почета.

9.4. Награждение грамотами, благодарственными письмами.

9.5. Материальное стимулирование успешной деятельности наставника, по итогам реализации программы наставничества, из стимулирующего фонда учреждения.

10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. Наставничество в МБОУ ДО «Икар» регламентируется следующими документами:

- настоящим Положением;
- приказ директора о внедрении целевой модели наставничества; о назначении куратора;
- приказ директора МБОУ ДО «Икар» об утверждении наставнических пар, групп;
- целевая модель наставничества;
- план (дорожная карта) внедрения наставничества в учреждении;
- протоколы заседаний педагогического, методического и иных советов МБОУ ДО «Икар», на которых рассматривались вопросы наставничества;
- приказ директора «Об итогах реализации целевой модели наставничества за год».

Положение разработано с учетом
мнения представителя работников

_____ И.А. Акимова