ПРИНЯТО:
Решением Педагогического совета МБОУ ДО ДДТ «Планета»
_____ И. П. Шереметьева
Протокол от 30.08.2021 №1

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ ДО ДДТ «Планета»
_____ О. В. Белозеров
Приказ от 30.08.2021 № 68 – о

Положение
о реализации системы наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Дома детского творчества «Планета» г. Томска

1. Общие положения

1.1. Положение об организации системы наставничества (далее – Положение) в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Дома детского творчества «Планета» г. Томска (далее – Учреждение) разработано в целях реализации задач федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование», и регулируют отношения, связанные с функционированием наставнических практик и программ в МБОУ ДО ДДТ «Планета».

1.2. Нормативно-правовыми основаниями осуществления наставничества в Учреждении служат:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 г. № 1559;
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
  Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 г. № 1726-р «Концепция развития дополнительного образования детей»;
- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «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».

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы РФ по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29.11. 2014 г. № 2403-Р;
- Устав МБОУ ДО ДДТ «Планета»;
- План мероприятий (дорожную карту) реализации программы наставничества в МБОУ ДО ДДТ «Планета» в 2021 – 2022 году.

2. Основные термины и понятия наставничества

Наставничество – это процесс личностного и профессионального взаимодействия, универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставник – участник практики/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.

В своей работе **наставник** руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, локальными актами Учреждения, Коллективным договором. Наставник обязан формировать и реализовывать программу годового цикла наставничества во взаимодействии наставляемым и куратором, своевременно предоставлять необходимую информацию и документацию.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который координирует реализацию складывающихся практик наставничества и/или отвечает за организацию программы наставничества.

В обязанности **куратора** входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации цикла наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставляемый – участник складывающихся практик и реализуемых программ 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.

Наставляемый обязан соблюдать достигнутые с наставником договорённости, участвовать в мероприятиях годового цикла наставничества, предоставлять необходимую информацию, участвовать в мониторинговых мероприятиях.

Все субъекты наставнической деятельности имеют право на доступ к информации, защиту персональных данных авторских прав в соответствии с законодательством РФ.

3. Цель и задачи наставничества

3.1. Наставничество в ДДТ «Планета» осуществляется в целях поддержки становления личности, саморазвития и раскрытия личностного потенциала обучающегося (ребенка, подростка), личностного и профессионального потенциала сотрудника, его профессионального совершенствования и развития.

3.2. Наставничество способствует решению задач:

- преодоление возрастных кризисов ребенка, подростка;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- самоидентификация ребенка, подростка, формирование жизненных ориентиров;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе, через участие в программах поддержки, конкурсах, соревнованиях, проектной и исследовательской деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе, для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации и др.);
- развитие творческого потенциала наставляемого (творческого, дивергентного мышления, опыта реализации самостоятельных творческих инициатив);
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе, навыков 4К, готовности и умению учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов;
- способствовать успешной адаптации педагога/молодого специалиста в новом педагогическом коллективе;
- привить молодым педагогам/специалистам, новым сотрудникам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога дополнительного образования, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация опытного педагога в новых социально-образовательных реалиях, в том числе, в условиях распространения и внедрения цифровых образовательных технологий;
- преодоление кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

4. Модели наставничества и формы организации наставнической деятельности

4.1. В Учреждении реализуются следующие модели наставничества:

- «педагог-педагог»;
- «педагог-ученик».

4.2. Наставничество может осуществляться в следующих организационных формах:

- индивидуальная (в парах): один наставник – один наставляемый;
- малогрупповая: один наставник – несколько наставляемых;
- сетевая: несколько наставников – несколько наставляемых.
-

5. Организационные основы наставничества

5.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения.

5.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по УВР, методисты, руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.
5.3. Выбор наставника осуществляется из наиболее подготовленных педагогов/методистов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие коммуникативных навыков и гибкости в общении;
- наличие опыта воспитательной и методической работы;
- стабильность результатов в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом.

5.4. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых.
5.5. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета, утверждается приказом директора учреждения, с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения педагога на должность.
5.6. Наставник осуществляет деятельность на основании Положения о наставничестве, плана работы по методическому сопровождению молодых педагогов.
5.7 Наставничество по модели «педагог-педагог» устанавливается на следующие категории педагогических сотрудников:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в данном учреждении;
- адаптация опытного педагога в новых социально-образовательных реалиях, в том числе, в условиях распространения и внедрения цифровых образовательных технологий;
- преодоление кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

5.8. Замена наставника производится приказом руководителя учреждения в случаях:

- увольнения наставника или наставляемого;
- отчисление обучающегося из ДОО;
- выпуск обучающегося из ДОО или Учреждения;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

5.9. За успешную работу наставник может быть поощрен руководителем учреждения в соответствии со ст.191 Трудового кодекса РФ, а также в соответствии с действующей в учреждении системой выплат стимулирующего характера.
5.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является успешная реализация целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля (мониторинга).
5.11. Результаты работы наставничества могут учитываться при проведении аттестации наставника.
5.12. При наличии в образовательном учреждении десяти и более наставников, может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

6. Обязанности наставника модели «педагог-педагог»

6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности педагога/молодого специалиста по занимаемой должности.

6.2. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагогом/молодым специалистом учебных занятий, воспитательных мероприятий.
6.3. Разрабатывать совместно с педагогом/молодым специалистом план профессионального становления/совершенствования; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
6.4. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
6.5. Проведение анализа результатов наставничества.

7. Обязанности наставляемого модели «педагог-педагог»

7.1. Изучать законодательство об образовании, нормативные акты, определяющие служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности.
7.2. Выполнять план профессионального становления/совершенствования в установленные сроки.
7.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
7.4. Учиться у наставника передовым, актуальным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
7.5. Повышать свой общеобразовательный и общекультурный культурный уровень.
7.6. Периодически отчитываться по своей работе.

8. Реализация цикла наставнической деятельности

8.1. Цикл наставнической деятельности определяется рамками одного учебного года.
8.2. Пары (группы) наставников и наставляемых самостоятельно планируют взаимодействие (содержание, формы, частоту и продолжительность взаимодействия), фиксируя совместные планы в свободной форме или форме, предложенной куратором.
8.3. Куратор организует общие встречи наставников (всем составом или в подгруппах) с целью обмена опытом, обучения, решения текущих организационных вопросов и проблем.
8.4. По завершению цикла наставничества (по окончанию учебного года) куратор организует итоговое образовательное событие с целью анализа результатов и эффектов осуществления наставничества, популяризации и расширении его практик.

9. Ответственность за реализацию цикла наставнической работы

9.1. За реализацию цикла наставнической работы в сформированных парах, группах согласно плану отвечает наставник.
9.2. За реализацию цикла наставнической работы в учреждении отвечает куратор.

10. Критерии эффективности работы наставника

10.1.Участники практик наставничества ориентируются на следующие критерии эффективности взаимодействия наставников и наставляемых:

- степень удовлетворенности участников наставнической деятельности;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов («педагог-ученик»), результатов профессиональной деятельности («педагог-педагог»);

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в образовательной и профессиональной практике, повседневной жизни;
- гармонизация самооценки наставляемого, расширение представлений о личностных и профессиональных возможностях.

11. Документы, регламентирующие наставничество

11.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя Учреждения о реализации системы наставничества;
- план мероприятий (дорожная карта) реализации программы наставничества в МБОУ ДО ДДТ «Развитие системы наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021 – 2024 гг.»;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, Совета наставников, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.