

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ ДО «ЦДТ»
Тышкенов А.С.
Приказ № _____ «__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1.Общее положение.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве разработано на основании приказа Министерства образования и науки от 08.07.2021г №1011 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Республике Бурятия», в соответствии приказа Министерства образования и науки от 26.05.2021г №840 «Об утверждении Дорожной карты по реализации региональной программы развития системы наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия (2021-2024г)», приказа МКУ «Комитет по образованию» АМО «Еравнинский район» от 15 июня 2021г № 89-1 «Об утверждении Дорожной карты по реализации муниципальной программы развития системы наставничества в сфере общего образования в МО «Еравнинский район», приказа МКУ «Комитет по образованию» АМО «Еравнинский район» от 27 августа 2021г № 102-2 «Об утверждении муниципальной программы наставничества образования в образовательных учреждениях МО «Еравнинский район» (2021-2024г)»

1.2. Участниками наставничества в центре детского творчества являются:

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- руководитель МБОУ ДО «Центра детского творчества»;
- куратор назначается решением руководителя МБОУ ДО «Центра детского творчества», который отвечает за внедрение наставнической деятельности.

Цели и задачи наставничества.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личностной и профессиональной самореализации.

Задачи внедрения наставничества:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание условий эффективного обмена личностными, жизненными и профессиональными компетенциями для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. Формы наставничества.

2.1. Внедрение наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной дополнительной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества - две основные роли: **наставляемый и наставник.**

2.2. Наставниками могут быть педагоги со стажем работы и иные должностные лица образовательной организации, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества

2.3. Наставляемым может стать молодой специалист и педагог в возрасте до 35 лет и в первые три года работы на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

2.4. Форма наставничества - это способ реализации программы через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Форма «педагог – педагог» предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

3. Порядок реализации наставничества.

Реализация наставничества на базе МБОУ ДО «Центр детского творчества» предполагает следующий порядок:

3.1. Руководитель должен распорядительным актом утвердить план мероприятий внедрения программы наставничества.

3.2.. Руководителю требуется издать распорядительный акт о внедрении программы наставничества, назначить ответственного за внедрение и реализацию программы наставничества (куратор).

3.3. Шесть этапов для реализации программы наставничества в МБОУ ДО «Центр детского творчества»:

1. подготовка условий для запуска программы наставничества;
2. формирование баз наставляемых;
3. формирование базы наставников;
4. формирование наставнических пар/групп;
5. организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

6. завершение внедрения программы наставничества.

3.3.1. Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание к условиям запуска программы наставничества, его задачи:

- разработать и утвердить нормативно-правовую базу программ наставничества;
- получить поддержку концепции наставничества внутри образовательной организации;
- сформировать резерв наставников по разным видам компетенций.

3.3.2. Этап 2. Формирование баз наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных компетентностных дефицитов у молодых педагогов.

Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

3.3.3. Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

3.3.4. Этап 4. Формирование наставнических пар/групп.

Формирование пар "наставник - наставляемый", групп "наставник - наставляемые".

Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

3.3.5. Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.

Главная задача пятого этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Участники: наставник, наставляемый, куратор. Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команды), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, если сроки отличаются от заявленных в образовательной организации. Совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

получение обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом 5-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

3.3.6. Завершение внедрения программы наставничества.

Основные задачи шестого этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов - усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества

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

4.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка влияния программ на всех участников.

4.2.1 Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества. Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными итогами.

4.2.2. На втором этапе мониторинга оцениваются:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоциональноличностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

В целях обеспечения открытости реализации программы наставничества на сайте МБОУ ДО «Центр детского творчества» (<https://tsentr.buryatschool.ru/>) в разделе «Наставничество» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- нормативные правовые документы и локальные акты, регулирующие реализацию программы наставничества;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения программы наставничества;
- лучшие наставнические практики;
- шаблоны и формы документов

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новый педагогический коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции индивидуального плана развития, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана развития;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБОУ ДО «Центр детского творчества», в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом развития;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана развития;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «Педагог – педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю МБОУ ДО «Центр детского творчества» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане развития, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана развития;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана развития, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана развития;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана развития;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества МБОУ ДО «Центр детского творчества».

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МБОУ ДО «Центр детского творчества» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана развития;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МБОУ ДО «Центр детского творчества».

7. Мотивация участников наставнической деятельности

7.1. Участники системы наставничества в МБОУ ДО «Центр детского творчества», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя учреждений к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах учреждения в социальных сетях;

7.2. Руководство МБОУ ДО «Центр детского творчества» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды наставничества и повышения его эффективности.