Приложение

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

по форме «ученик – ученик» в МБУДО «ДЮЦ «Звезда»

1. Общие положения

 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБУДО «ДЮЦ «Звезда» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), во исполнение распоряжения 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 МБУДО «ДЮЦ «Звезда» (далее - Учреждение), осуществляющее образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов национального проекта "Образование".

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

1.4. Настоящее положение принято педагогическим советом (протокол №1 от 29 августа 2020 г.) с учетом мнения родительского комитета учреждения (протокол №1 от 03 сентября 2020 г.).

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 Учреждения, 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 программы наставничества в Учреждении.

2.8. Инструктор –кадет – обучающийся объединения «Рота почетного караула», успешно освоивший образовательную программу в течение 2-х лет обучения, и оказывающий помощь педагогам объединения в передаче практических знаний программы своим сверстникам, воспитанникам объединения.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в Учреждении является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся объединений МБУДО «ДЮЦ «Звезда».

 3.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются: разработка и реализация плана мероприятий по внедрению целевой модели; разработка и реализация проекта наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в проекте наставничества; осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в проекте наставничества; проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности проекта наставничества в Учреждении; информационное обеспечение проекта наставничества, обобщение и распространение лучших практик наставничества.

4. Организационные основы наставничества

 4.1. Наставничество в МБУДО «ДЮЦ «Звезда» организуется на основании приказа директора Учреждения.

 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместители директора Учреждения по учебно-воспитательной и социально-педагогической работе.

4.3. Куратор программы наставничества назначается приказом директора Учреждения.

 4.4. Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

 4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором Учреждения, куратором, педагогами объединения. родителями и иными лицами. располагающими информацией о возможностях и потребностях обучающихся – будущих участников программы наставничества.

 4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся: испытывающие трудности в освоении и отработке практических навыков образовательной программы объединения в силу различных обстоятельств, с ограниченными возможностями здоровья; попавшие в трудную жизненную ситуацию; имеющие проблемы с поведением; не принимающие участие в жизни учреждения, отстраненные от коллектива.

 4.7. Наставниками могут быть: обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; выпускники, заинтересованные в поддержке своего Учреждения.

 4.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

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

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

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

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

 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 программы наставничества, исходя из образовательных потребностей Учреждения, в целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Ученик – ученик».

 5.2. Представление программы наставничества в форме «Ученик – ученик» на педагогическом совете и заседании родительского комитета.

 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 программы наставничества осуществляется в течение календарного года.

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

. 6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о проекте в целом и/его отдельных составляющих.

 6.2. Мониторинг проекта наставничества состоит из двух основных этапов:

• измерение уровня качества процесса реализации проекта наставничества;

 • измерение уровня мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

 6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников проекта наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого проекта.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый. При необходимости проводится коррекция списка участников реализуемого проекта наставничества.

7. Наставник обязан:

- подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность к выполнению своих обязанностей;

- сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий;

- соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества;

- устанавливать позитивные личные отношения с наставляемым, качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником;

 - составить индивидуальную траекторию развития наставляемых в зависимости от поставленных куратором проекта наставничества задач;

 -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, обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;

-предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия;

 -не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;

-оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его;

-личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

 - вместе с куратором подводить итоги наставнической деятельности с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами;

- проводить работу по коррекции умений и навыков наставляемых;

- проводить контрольно-измерительные мероприятия, проверять уровень овладения практическими навыками у наставляемых вместе с куратором наставнической деятельности.

. 8. Права наставника:

- вносить на рассмотрение куратора наставнической деятельности предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- получать педагогическую, методическую, консультативную помощь со стороны педагогов Учреждения, куратора наставнической деятельности;

- проходить обучение по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам;

- получать психологическое сопровождение;

- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

. 9. Обязанности наставляемого:

- знакомить наставника со своими проблемами и целями на текущий момент;

- уважительно относиться к наставнику;

- выполнять задания и поручения вместе с наставником;

- составлять вместе с наставником индивидуальный план наставничества;

- выполнять все этапы наставнической деятельности в Учреждении.

10. Права наставляемого:

- наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

- вносить на рассмотрение куратора предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

 - самостоятельно выбирать наставника из предложенных кандидатур;

 - получать педагогическую, консультационную помощь со стороны куратора наставнической деятельности и педагогов Учреждения;

 - участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;

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

11. В перечень обязанностей куратора входит:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников;

- контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели наставничества в учреждении;

- решение организационных вопросов;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников наставнической деятельности и иных, причастных к проекту наставничества лиц.

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

 Мероприятия по популяризации роли наставника:

 -организация и проведение военно-спортивных мероприятий на внутриучрежденческом и муниципальном уровне;

- организация экскурсионных поездок военно-патриотической направленности;

- направление участников в профильные смены оздоровительных лагерей;

- выдача сертификатов об участии в наставнической деятельности.;

 - выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

-доска почета «Лучшие наставники»;

- награждение грамотами учреждения "Лучший наставник» , медалями и знаками общественных организаций;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся Учреждения;

- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Учреждения;

- выдвижение лучших наставников на получение волонтерской книжки.

13. Документы, регламентирующие наставничество

 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБУДО «ДЮЦ «Звезда»;

- Приказ директора Учреждения о реализации проекта наставничества;

 -Образовательная программа проекта наставничества в МБУДО «ДЮЦ «Звезда»;

 - Моральный кодекс инструктора-кадета (наставника);

 - Календарный план реализации проекта наставничества;

- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;

- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации проекта».

14.Алгоритм взаимодействия наставника и наставляемого.

 - анализ результатов освоения обучающимися Центра дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;

 - выявление проблемных зон обучающихся;

 консультации и практическая помощь наставника в зависимости от поставленных куратором задач;

- совместное проектирование занятий, мастер-классов, консультаций;

- демонстрация элементов занятия по отработке практических навыков наставником;

- анализ устранения замечаний по освоению практического материала программ;

- корректировка списка наставников и наставляемых (по необходимости).