МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

Принято на педсовете
Протокол№2. от 16.08.24г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО «ДДЮТ и Э»
Халидов Х.А.

Положение

о внедрении целевой модели наставничества

в МБУ ДО «Дом детско-юношеского туризма и экскурсий Шалинского муниципального района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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», письмом Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. №№ АЗ1128/08, 657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели

наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»), приказом Департамента образования и науки Брянской области от 25.03.2022 г. № 377 «Об утверждении примерного положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Брянской области, приказом Департамента образования и науки Брянской области от 01.12.2022 г. № 1538 «Об утверждении Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом, в новой редакции».

1.2. Целью наставничества 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 наставляемых от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) и молодых специалистов.

1.3. Задачи наставничества:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программы 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;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

1.5 Основные термины и определения

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

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.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и

наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – заместитель директора по учебно-методической работе или педагогический работник осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и отвечающий за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.

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

2. Виды наставничества

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационнокоммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один

наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор - педагогический работник осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и отвечающий за организацию программы наставничества.

3.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами – базой наставляемых и базой наставников.

3.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором учреждения, куратором, педагогами и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся – будущих участников направления наставничества.

3.4. Наставляемыми 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 объединения, отстраненные от коллектива.

3.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые/начинающие педагоги;

- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;

- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности

(предметная область, воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);

- педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

3.6. Наставляемыми могут быть студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие практику в образовательной организации.

3.7. Наставляемой может быть образовательная организация, имеющая низкие образовательные результаты обучающихся.

3.8. Наставниками могут быть:

– обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- опытные педагоги, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи (победители различных профессиональных конкурсов и т.д.), а также педагоги, стабильно показывающие высокое качество образования обучающихся по своему направлению деятельности вне зависимости от контингента детей;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонные к активной общественной работе, заинтересованные в успехе и повышении престижа учреждения, в том числе на дистанционной основе;
- педагоги-профессионалы, пользующиеся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающие лидерскими качествами, организационными и

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющие опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированные педагоги или методисты, обладающие аналитическими навыками, способные провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовые транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами; - педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильные, способные к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованные в успехах наставляемого коллеги и готовые нести личную ответственность за его результаты работы;

- образовательная организация, достигшая высокого качества образовательных результатов, имеющая опыт инновационной деятельности и/или успешный опыт в управленческой деятельности, которая готова делиться опытом, обладает гибкостью в общении, открыта к диалогу, имеет сформированные психолого-педагогические компетенции и развитые навыки профессиональной коммуникации, владеет основами профессиональной рефлексии.

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

3.10. Участие наставников и наставляемых в процессе внедрения целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

3.12. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

3.13. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4. Реализация целевой модели наставничества

4.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей учреждения в целевой модели наставничества, рассматриваются следующие формы наставничества:

«Обучающийся – обучающийся»;

«Педагог – обучающийся»;

«Педагог – педагог»;

«Работодатель – студент»;

«Образовательная организация – образовательная организация».

4.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым.

Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

-оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период реализации программы наставничества: промежуточный и итоговый.

6. Права и обязанности наставника Права:

- Вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с реализацией программы наставничества.
- 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 и программ наставничества в учреждении.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать во внутридворцовских, региональных и всероссийских конкурсах, связанных с темой наставничества.

Обязанности:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, 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, обсуждать с ним долгосрочную перспективу совместной работы.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, 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 и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни объединения/коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7. Права и обязанности наставляемого Права:

- Вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Обязанности:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности, Устава учреждения.
- Разработать совместно с наставником программу наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

8. Ожидаемые результаты

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- улучшение деятельности учреждения по достижению качества

образовательных результатов и качества образовательной деятельности;

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;

- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровая информационно-коммуникативная среда наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение конкурсов, конференций наставников внутри учреждения.

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

9.3. Создание на сайте специальной рубрики «Наши наставники», методической копилки с программами наставничества. 9.4. Награждение грамотами учреждения «Лучший наставник».

9.5. Вручение благодарственных писем родителям наставников из числа обучающихся.

9.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, за которыми закреплено наставничество.

10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ Департамента образования и науки Брянской области о внедрении целевой модели наставничества;

- программа целевой модели наставничества в образовательной организации;
- дорожная карта реализации программы целевой модели наставничества в образовательной организации;
- приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- приказ об организации работы с утверждением плана работы и графиков обучения наставников;
- приказ об утверждении наставнических пар, групп;
- протоколы заседаний Педагогического, Методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.