

«ПРИНЯТА»

На педагогическом совете
Протокол №1
от «30» августа 2022 г.

Коротаева
Наталья
Валентиновна

Подписано цифровой
подписью: Коротаева
Наталья Валентиновна
Дата: 2024.12.03
14:18:36 +03'00'

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МКУДО ДДТ
Омутнинского района
Н.В. Коротаева
Приказ 57/1-02
«30» августа 2022 г.
МП

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели, задачи, направления и порядок осуществления наставнической деятельности в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования доме детского творчества Омутнинского района Кировской области (далее – МКУДО ДДТ Омутнинского района).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников МКУДО ДДТ Омутнинского района, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации модели наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по координации программы наставничества и отвечающий за их реализацию в МКУДО ДДТ Омутнинского района.

Программа наставничества МКУДО ДДТ Омутнинского района - комплекс мероприятий по стимулированию, развитию, организации и контролю целевой модели наставничества в учреждении на текущий год.

Индивидуальный план наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Форма наставничества – способ организации работы наставнической

пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.1. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе наставничество распространяется на группу наставляемых численностью не более 5 человек.

1.4. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

1. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является создание развивающе-поддерживающей среды в учреждении со всеми участниками образовательных отношений (обучающимися, педагогами, родителями, внешними представителями) для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.

2.2. Задачи наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности учреждения;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательного процесса.

2.3. По целевым ориентирам наставничество делится на виды:

- **учебно-профессиональное наставничество** осуществляется с целью стимулирования профессионального самоопределения личности или в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся; его мероприятия планируются преимущественно на производстве или в профессиональной образовательной организации; формы наставничества - «работодатель (успешный представитель профессии) - ученик», «студент - ученик»;

- **социокультурное наставничество** осуществляется с целью содействия развитию, воспитанию и социализации личности учащихся результатов, а также с целью выявления и развития талантов, способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям; его мероприятия планируются, как правило, во

внеурочной и общественно значимой деятельности; формы наставничества - «педагог- ученик», «ученик - ученик», «студент – ученик»;

-индивидуально-профилактическое наставничество осуществляется с целью психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в ОО и т.д.).

-психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста - наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы учреждения.

2. Формы наставничества

3.1. Форма наставничества «ученик-ученик»

3.1.1. Предполагает взаимодействие обучающихся осваивающих одну и ту же дополнительную общеобразовательную программу или разные, которые взаимосвязаны в рамках организации сетевого обучения. При этом один из учащихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

3.1.2. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий, устойчивых коммуникаций внутри детского объединения,
- помощь в самоопределении в образовательных и карьерных траекториях, развитии необходимых навыков и компетенций.

3.1.3. Оцениваемые результаты наставничества, значимые для дополнительного образования:

- улучшение психоэмоционального фона внутри детского коллектива;
- стабильность детского коллектива;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и иных проектов;
- снижение числа подростков, входящих в группы риска.

3.1.4. Портрет наставника - активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад, конкурсов и соревнований, лидер группы/коллектива, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной

гражданской позицией.

3.1.5. Портрет наставляемого – учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, возможно социально/ценностно дезориентированный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива, но чаще всего в системе дополнительного образования детей – это учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.1.6. Взаимодействие наставника и наставляемого при реализации дополнительных общеобразовательных программ: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

3.1.7. Наставническая деятельность в данной форме контролируется педагогом, реализующим соответствующую дополнительную общеразвивающую программу, а содержание наставнической деятельности согласуется с родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.2. Форма наставничества «педагог-ученик»

3.2.1. Предполагает взаимодействие педагога с обучающимся, который имеет особые образовательные /социальными потребности.

3.2.2. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- преодоление затруднений при обучении по дополнительной образовательной программе (низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции)

- преодоление проблем воспитания, поведения, социализации, профессиональной ориентации;

- помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ);

- помощь в профессиональной ориентации (при отсутствии осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, при низкой информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей);

- невозможность качественной самореализации в рамках групповых занятий по дополнительной общеразвивающей программе;

- помощь в преодолении особенностей личностного и эмоционального развития

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки;

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы различной этимологии.

3.2.3. Оцениваемые результаты наставничества, значимые для дополнительного образования:

- позитивные изменения в личностном развитии и воспитании;

- успехи в области оптимизации эмоционального состояния, самооценки, адаптации;
- повышение эффективности обучения по дополнительной общеразвивающей программе;
- нормализация поведения и следование социальным нормам;
- позитивные результаты профессионального самоопределения;
- особые достижения учащегося в обучении в силу реализации его одаренности.

3.2.4. Портрет наставляемого – обучающийся с особыми образовательными потребностями: одаренный или с ограниченными возможностями здоровья, с проблемами воспитания, поведения, социализации или профессионального самоопределения.

3.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого при реализации дополнительных общеобразовательных программ: через дополнительные индивидуальные занятия, внесение изменений в организацию образовательного процесса по программе, педагогические беседы, психологическое консультирование и диагностика, подбор узкого специалиста для специальной помощи обучающемуся, экскурсии и иные индивидуальные мероприятия.

3.2.6. Наставническая деятельность в данной форме контролируется педагогом, реализующим соответствующую дополнительную общеразвивающую программу, а содержание наставнической деятельности согласуется с родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.3. Форма наставничества «педагог – педагог»

3.3.1. Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста (педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста), повышение его профессионального потенциала и уровня.

3.3.2. результаты наставничества, значимые для дополнительного образования:

- 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;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.3.3. Портрет наставника – неравнодушный профессионал с большим опытом работы в образовательной организации, имеющий высокую профессиональную квалификацию, достижения в области профессии. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к молодому специалисту как к равному в диалоге. Наставником может выступать и молодой специалист по отношению к стажисту-педагогу как наставляемому - с тех случаях, когда речь идет о наставничестве в области современных технологий, в том числе дистанционных.

3.3.4. Портрет наставляемого – начинающий специалист, на рабочем месте, усваивающий традиции, сложившиеся в учреждении, проходящий период адаптации в новом коллективе; имеющий трудности в методике преподавания в дополнительном образовании, в организации общения в детском объединении, в проведении воспитательных мероприятий; впервые создающий свой программный продукт.

3.3.5. Область применения данной формы наставничества: реализация дополнительной общеобразовательной программы и применение отдельных педагогических технологий и практик, проведение воспитательных, мероприятий, организации досуга обучающихся, построение взаимодействия с родителями обучающихся.

3. Порядок организации наставничества

4.1. Наставничество в учреждении осуществляется на основании данного Положения.

4.2. Методист является кураторами направлений наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения индивидуальных планов наставничества соответствующим направлениям.

4.3. Ежегодно кураторы до 01 октября текущего учебного года формируют базу наставников и базу наставляемых - список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве) и список молодых специалистов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества.

4.4. База наставников формируется в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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».

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

4.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

-увольнения наставника;

-перевод наставника на другую работу;

-привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

-невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;

-психологической несовместимости наставника и обучающегося.

4.7. Индивидуальный план наставничества разрабатывается на срок от 3 месяцев до 1 года.

4.8. При реализации индивидуального плана осуществления наставничества наставник создаёт необходимые условия для эффективной совместной работы наставника и наставляемого.

4.9. Не позднее 5 рабочих дней до завершения срока наставничества наставник представляет для ознакомления куратору своего направления отзыв о результатах наставничества. В отзыве о результатах наставничества при необходимости даются конкретные рекомендации наставляемому.

4.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с индивидуальным планом осуществления наставничества.

4. Обязанности куратора

Кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям обязаны:

- регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;
- подготовить на текущий год проект Программы наставничества МКУДО ДДТ Омутнинского района о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества, о формах наставничества, сроки продолжительности текущей программы наставничества, а так же подготовить проекты «Индивидуальных планов наставничества» совместно с наставниками и наставляемыми;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
- оказывать методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов осуществления наставничества;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в учреждении.

6. Обязанности наставника

В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденный индивидуальный план наставничества;
- изучать личностные качества наставляемого, его отношение с участниками образовательного процесса, увлечения, склонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого,

корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- совместно подготавливать «портфолио достижений» наставляемого;
- участвовать в презентации «портфолио достижений».

7.Обязанности наставляемого

В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в индивидуальном плане осуществления наставничества;
 - выполнять рекомендации наставника;
 - постоянно работать над повышением профессионального мастерства,
 - овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
 - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
 - информировать наставника о трудностях, возникших при выполнении индивидуального плана осуществления наставничества;
 - совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;
 - отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.
-