РАССМОТРЕНО:
на педагогическом совете
протокол № 1
от «08» 09 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «Бабаевский
Дом детского творчества»
Н.Л. Миронова
Приказ № 143
«30» 09 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Бабаевский Дом детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящая положение об организации наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Бабаевский Дом детского творчества» (далее – Положение об организации наставничества в Учреждении), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Бабаевский Дом детского творчества» (далее Учреждение).

1.2. Целью организации наставничества в Учреждении 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 обучающихся Учреждения.

1.3. Задачи внедрения наставничества в Учреждении:

- улучшение показателей Учреждения, осуществляющих деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Система организации наставничества в Учреждении описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.
1.5. Положение об организации наставничества в Учреждении разработана в соответствии с рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе::

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы»;

1.6. Положение об организации наставничества в Учреждении реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

1.7. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

- Методологией (целевой моделью) 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. (Паспорт национального проекта "Образование" (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)).

2. 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, направленный 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны

других обучающихся и/или педагогов. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Сообщество образовательной организации– сотрудники Учреждения, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. Формы наставничества в Учреждении

3.1. Система организации наставничества в Учреждении предусматривает – две основные роли - наставляемый и наставник**.**

3.2. Наставниками могут быть обучающиеся Учреждения, представители сообществ выпускников Учреждения, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка), педагоги и иные должностные лица Учреждения, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в системе наставничества Учреждения.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Форма наставничества – это организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Формы наставничества, реализуемые в Учреждении:

- «обучающийся – обучающийся»;
- «педагог – педагог»;
- «студент – обучающийся»;
- «работодатель – обучающийся».

Каждая из указанных форм 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.

3.5. **Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»**

Предполагает взаимодействие обучающихся Учреждения, при котором один из обучающихся обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими

ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Учреждения, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Учреждения, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к Учреждению. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение освоения дополнительной общеобразовательной программы и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и Учреждения;
- численный рост посещаемости объединений;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие результаты, победитель учрежденческих и региональных конкурсов по направлению осваиваемой дополнительной общеобразовательной программы.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные результаты по осваиваемой дополнительной общеобразовательной программе или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Возможные варианты программы могут быть:

- взаимодействие «успешно осваивающий дополнительную общеобразовательную программу – не успешно осваивающий дополнительную общеобразовательную программу», поддержка для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме конкурсов и проектных работ, совместные походы на культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- Проектная деятельность;
- Создание клуба по интересам с лидером-наставником;
- Волонтерство.

3.6. **Форма наставничества «педагог – педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический

климат в Учреждении. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри Учреждения и профессии.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в Учреждении;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Учреждения. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Область применения в рамках образовательной программы

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в Учреждении. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в Учреждении: конкурсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

3.7. Форма наставничества «студент – обучающийся»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) Учреждения и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающегося представлений о средне специальной и высшей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между образовательными организациями.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных и иных результатов.

Оцениваемые результаты:

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся старшего звена, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам Учреждения и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей Учреждения и ресурсов наставника:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в сообщество Учреждения;
- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;
- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме проектной деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

3.8. Форма наставничества «работодатель – обучающийся»

Предполагает взаимодействие обучающегося среднего и старшего звена и представителя организации (профессионала), при котором наставник активизирует

профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной форме термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и Учреждения, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов района.

Оцениваемые результаты:

- повышение качества освоения дополнительной общеобразовательной программы;
- численный рост обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам технической и естественнонаучной направленностей, а также мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях района.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах.

Варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей Учреждения и ресурсов наставника:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме реализации дополнительной общеобразовательной программы и проектной деятельности. Возможна интеграция дополнительной общеобразовательной программы с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, экскурсии на предприятия, профориентационные мероприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

3.9. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3.10. Организация работы в рамках всех четырех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, материально-технических и др.) Учреждения.

4. Механизм реализации наставничества

4.1. Наставничество вводится в соответствии от формы наставничества:

● «обучающийся – обучающийся» - на учебный год, на срок разработки и реализации проекта;

● «педагог – педагог» на срок закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, разработки и реализации проекта, конкурса, методического пособия, но не более чем на 1 года;

● «студент – обучающийся» на срок разработки и реализации проекта, конкурса, на срок реализации дополнительной общеобразовательной программы, но не более чем на 1 года;

● «работодатель – обучающийся» на срок разработки и реализации проекта, конкурса, на срок реализации дополнительной общеобразовательной программы, но не более чем на 1 года.

4.2. Наставничество определяется приказом Учреждения, на основании ходатайств от педагогического работника, педагога, реализующего дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой планируется осуществление наставничество, которые рассматриваются на заседании педагогического совета Учреждения. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника, место учебы/работы.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника, педагогического работника, педагога, реализующего дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество.

4.3. Между наставником, педагогическим работником, педагогом, реализующим дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество, заключается соглашение о сотрудничестве (приложение 1 к Положению).

4.4. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителей директора по учебной методической работе, или педагога - организатора курирующего направление реализуемой дополнительной общеобразовательной программы, в рамках которой осуществляется наставничество.

4.5. Заместитель директора по учебной методической работе, или педагог - организатор курирующий направление реализуемой дополнительной общеобразовательной программы:

- оказывает методическую и практическую помощь в организации работы по наставничеству;
- совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества;
- вносит предложения о поощрении наставников.

4.6. Ответственность за наставничество в Учреждении несет директор Учреждения.

4.7. Педагогический работник, педагог, реализующий дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с наставником, разрабатывает план наставничества (приложение 2 к Положению).

4.8. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение наставляемого(ых) в соответствии с планом наставничества.

4.9. По завершении выполнения плана наставничества или по мере необходимости (по запросу руководителя Учреждения), наставник составляет отчет о ходе реализации наставничества с приложением плана выполненных мероприятий (приложение 3 к Положению). Педагогический работник, педагог, реализующий дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество составляет отзыв о работе наставника (приложение 4 к Положению). Данные документы представляются руководителю Учреждения и рассматриваются на заседании педагогического совета Учреждения.
По итогам заседания педагогического совета Учреждения может быть принято решение о дополнительном моральном или материальном стимулировании.
4.10. Наставничество может быть отменено досрочно приказом руководителя Учреждения по объективным причинам.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. К числу лучших мотивирующих Наставника факторов - относится поддержка системы наставничества на общественном и муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.
5.2. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений Наставников:

- Поощрение наставников по результатам участия наставляемого в конкурсах различного уровня благодарственным письмом, благодарностью, грамотой Учреждения.
- Ходатайство Учреждения в органы управления образованием района, в администрацию района о поощрении наставников по результатам работы и участия наставляемого в конкурсах различного уровня.
- Рекомендации при трудоустройстве;
- Образовательное стимулирование (привлечение к участию в семинарах, тренингах, курсах различного уровня).

5.3. В целях материального поощрения наставника (штатного работника Учреждения) с момента выхода приказа о его назначении устанавливается надбавка за интенсивность и напряженность труда. Размер надбавки зависит от возложенных на наставника обязанностей.
5.4. Размер надбавки может изменяться приказом руководителя Учреждения в связи с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

Приложение 1 к Положению

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ
между наставником, педагогическим работником, педагогом, реализующим дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество

Я, наставник, _____

_____

_____

_____

(Ф.И.О., место работы/учебы, профессия (должность), наставника)

беру на обучение _____

_____

_____

_____

_____

(должность, Ф.И.О. педагогического работника, обучающегося(ихся), наименование дополнительной общеобразовательной программы в рамках которой осуществляется наставничество, Ф.И.О. педагога реализующего дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество)

обязуюсь достичь выполнение целевых показателей плана наставничества.

_____

дата *подпись наставника* *расшифровка подписи*

Я, педагогический работник, педагог реализующий дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество

_____

_____

(должность, Ф.И.О.)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями/ способствовать овладению необходимыми компетенциями обучающимся(ися) по дополнительной общеобразовательной программе, в рамках которой осуществляется наставничество, достичь выполнение целевых показателей плана наставничества.

_____

дата *подпись наставника* *расшифровка подписи*

Приложение 2 к Положению

УТВЕРЖДАЮ

_____

(руководитель ОО)

"____"_____ 20__ г.

Индивидуальный/групповой план наставничества

Ф.И.О. педагогического работника, педагога, реализующего дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество

_____

_____

Ф.И.О. обучающегося(ихся)

_____

_____

Наименование дополнительной общеобразовательной программы, в рамках которой осуществляется наставничество

_____

_____

Отчетный период (срок реализации плана)

_____

№ п/п	Мероприятия[1]	Сроки исполне-ния	Оценка выполнения[2] (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального/группового плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами, целями, задачами и направлениями профессиональной деятельности/ дополнительной общеобразовательной программы, в рамках которой осуществляется наставничество		
3.	Освоение и совершенствование навыков педагогического работника, обучающегося(ихся), (указываются конкретные методики, приемы и т.д.)		
4.	Получение консультативной помощи в работе по специальности (профессии). Профориетнация обучающегося(ихся).		
5.	Участие в проводимых конкурсах, реализация проекта (указываются конкретные мероприятия/проекты и т.д.)		

6.	Подготовка к аттестации педагогического работника		
7.	Повышение общеобразовательного и культурного уровня, участие в общественной жизни учреждения образования		
8.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

дата *подпись наставника* *расшифровка подписи*

дата *подпись директора Учреждения* *расшифровка подписи*

Ознакомлен:

дата *подпись педагогического работника/педагога реализующего дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество* *расшифровка подписи*

[1] Обозначены только некоторые основные мероприятия и направления, индивидуализированный план должен быть максимально конкретизирован; порядок мероприятий должен составляться по хронологии.

[2] Заполняется наставником в свободной форме: выполнено, не выполнено, требуется повторное изучение и т. д

Приложение 3 к Положению

Форма отчета
об итогах наставничества

Наставник _____

_____

(Ф.И.О.)

Место работы/учебы наставника _____

_____

_____

Профессия (должность), наставника _____

_____

_____

Периоды наставничества с " " 20 г.

по " " 20 г.

Заключение о результатах работы по наставничеству
(с приложением Плана выполненных мероприятий)

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы/ дополнительной общеобразовательной программы, в рамках которой осуществляется наставничество	
Навыки по профилю работы/ дополнительной общеобразовательной программы, в рамках которой осуществляется наставничество	
Результаты работы/освоение программы	
Отношение к работе/к процессу обучения	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами/другими обучающимися	

Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

_____

_____

_____

_____

_____

Рекомендации

_____

_____

_____

_____

_____

_____

дата *подпись наставника* *расшифровка подписи*

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен

_____

дата *подпись педагогического работника/педагога реализующего дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество* *расшифровка подписи*

Приложение 4 к Положению

Отзыв о работе наставника

Ф.И.О. педагогического работника/педагога реализующего дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществлялось наставничество

Ф.И.О. обучающегося(ихся), по дополнительной общеобразовательной программы в рамках которой осуществляется наставничество

Ф.И.О. наставника

Оцените работу наставника, напротив поставьте значок «Х».

1. Как часто наставник общался с Вами/с обучающимся(ися)?

Несколько раз в день	Один раз в день	2-3 раза в неделю	1 раз в неделю	Реже (сколько именно раз)

2. Разрабатывал ли Ваш наставник для Вас/ обучающегося(ихся) индивидуальный/групповой план работы?

Да	Нет

3. Как часто наставник контролировал Вашу работу/ работу обучающегося(ихся) и оказывал необходимую помощь?

Часто	Иногда	Никогда

4. Как вы оцениваете обучение навыкам по профилю работы/ дополнительной общеобразовательной программы, в рамках которой осуществляется наставничество (в соответствии с индивидуальным/групповым планом наставничества, достижение целевых показателей)?

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо

Комментарии, замечания, пожелания (в произвольной форме)

дата	подпись педагогического работника/педагога реализующего дополнительную общеобразовательную программу, в рамках которой осуществляется наставничество	расшифровка подписи

Приложение 5 к Положению

Анкета обучающегося по окончании программы наставничества

Ф.И.О. обучающегося

Ф.И.О. наставника

Ответь на вопросы, напротив поставь значок «Х», оставь комментарий.

	Да	**Нет**	**Возможно**	**Комментарий**
Мне стало легче осваивать дополнительную общеобразовательную программу				
У меня появилось желание чаще принимать участие конкурсах, разрабатывать проекты.				
Мне стало легче готовиться к конкурсам, разрабатывать проекты.				
Я понимаю, в какой профессии могут пригодиться знания и умения, приобретённые мной при освоении программы наставничества				
Я готов вновь стать участником программы наставничества				

дата *подпись обучающегося* *расшифровка подписи*