

ПРИНЯТО
Решением
Педагогического совета
МАОУ ДО ДДТ «У Белого
озера»
Протокол от 30.08.2021 №
2

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
МАОУ ДО ДДТ «У Белого
озера» Фисенко Т.С.
Протокол от 24.08.2021
№ 24

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ДО ДДТ
«У Белого озера»
Т.Н. Пазинич
Приказ от 01.09.2021 №
138

Положение об организации системы наставничества в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования Дома детского творчества «У Белого озера» г. Томска.

1. Общие положения

1.1. Положение об организации системы наставничества (далее - Положение) в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования Дома детского творчества «У Белого озера» г. Томска (далее - Учреждение) разработано в целях реализации задач федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических практик и программ в МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера».

1.2. Нормативно-правовыми основаниями осуществления наставничества в Учреждении служат:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, 2001 г.);
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 г. № 1559;
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Указ Президента РФ № 204 от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный закон от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 30.07.2009 № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы РФ по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства РФ от 29.11. 2014 г. № 2403-Р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ФЗ от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- «Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России в сфере общего образования»;
- «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» (2015 г.);
- Методология (целевая модель) 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 утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145;
- Устав МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»;
- Дорожная карта (План мероприятий) МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» по достижению показателей муниципального проекта «Успех каждого ребёнка» (Утв.03.03.2020).

2. Основные термины и понятия наставничества

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации практик и программ наставничества в образовательной организации.

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

Наставник – участник практики / 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.

В своей работе **наставник** руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, локальными актами Учреждения, Коллективным договором. Наставник обязан формировать и реализовывать программу годового цикла наставничества во взаимодействии наставляемым и куратором, своевременно предоставлять необходимую информацию и документацию.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который координирует реализацию складывающихся практик наставничества и / или отвечает за организацию программы наставничества.

В обязанности **куратора** входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации цикла наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставляемый – участник складывающихся практик и реализуемых программ 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.

Наставляемый обязан соблюдать достигнутые с наставником договорённости, участвовать в мероприятиях годового цикла наставничества, предоставлять необходимую информацию, участвовать в мониторинговых мероприятиях.

Все субъекты наставнической деятельности имеют право на доступ к информации, защиту персональных данных авторских прав в соответствии с законодательством РФ.

3. Цель и задачи наставничества

Наставничество в ДДТ осуществляется в целях поддержки становления личности, саморазвития и раскрытия личностного потенциала учащегося (ребенка, подростка, юноши), личностного и профессионального потенциала сотрудника, его профессионального совершенствования и развития.

Наставничество способствует решению задач:

- преодоление возрастных кризисов ребёнка, подростка,
- адаптация учащегося в новом учебном коллективе;
- самоидентификация ребёнка, подростка, формирование жизненных ориентиров;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов учащихся, в том числе, через участие в программах поддержки, конкурсах, соревнованиях, проектной и исследовательской деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе, для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации и др.);
- развитие творческого потенциала наставляемого (творческого, дивергентного мышления, опыта реализации самостоятельных творческих инициатив);
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе, навыков 4К, готовности и умению учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- поддержка в инклюзивном образовании;

- реализация индивидуальных образовательных маршрутов;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога опытного педагога-«стажиста» в новых социально-образовательных реалиях, в том числе, в условиях распространения и внедрения цифровых образовательных технологий;
- преодоление кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

4. Модели наставничества

В Учреждении реализуются следующие модели наставничества:

- «Педагог – воспитанник / воспитанники» («учитель-ученик»).

В рамках наставнической деятельности данной модели педагог может выступать также в роли «наставника наставников» (воспитанника, родителя), сопровождая в процессе организации образовательного процесса взаимное наставничество обучающихся или наставничество родителя по отношению к ребёнку.

- «Педагог – родитель / родители» («учитель-родитель»);
- «Педагог – педагог / педагоги» («учитель-учитель»);
- «Воспитанник – воспитанник / воспитанники» («ученик- ученик»).

Для реализации данной модели могут привлекаться выпускники детских объединений.

5. Формы организации наставнической деятельности

Наставничество может осуществляться в следующих организационных формах:

- индивидуальная (в парах): один наставник – один наставляемый;
- мелкогрупповая: один наставник – несколько наставляемых;
- сетевая: один или несколько наставников – несколько наставляемых.

6. Требования, предъявляемые к наставникам

6.1. Модель наставничества **«педагог – воспитанник / воспитанники»**: педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор.

Опыт наставничества по типам «менторинг» и «тьюторство», владение современными гуманитарными образовательными технологиями, устойчивая позитивная динамика качества освоения образовательной программы учащимися, благоприятный климат в детском коллективе, позитивные отзывы учащихся о педагоге.

6.2. Модель наставничества **«педагог – родитель / родители»** - педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, методист.

Опыт работы не менее двух лет, положительная динамика образовательных результатов обучающихся, владение современными гуманитарными образовательными технологиями, разноуровневого сопровождения семьи по типу «тьюторство», «наставничество», опыт изучения образовательного запроса

различных целевых групп, положительные отзывы родителей учащихся о педагоге.

6.3. Модель наставничества **«педагог – педагог / педагоги»** - педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, методист.

Наличие квалификационной категории или опыта результативного участия в профессиональных конкурсах, личных достижений в профессиональных областях, в направлении которых осуществляется наставническая деятельность. Опыт работы наставничества по типу «менторинг», «тьюторство», «баддинг», «корпоративное наставничество», «взаимное наставничество».

6.4. Модель наставничества **«воспитанник – воспитанник / воспитанники»** - воспитанник детского объединения второго и последующих годов обучения. Для реализации данной модели могут привлекаться выпускники детских объединений.

Позитивная динамика личных достижений в освоении образовательной программы. Опыт работы в проектной команде в позиции организатора групповой работы / реализации самостоятельных проектов (образовательных / социальных / творческих), личный опыт взаимодействия с наставником, опыт помощи ровесникам или младшим в освоении программы.

6.5. Для всех наставников: доброжелательность, толерантность, стрессоустойчивость, эмпатия, развитый эмоциональный интеллект, критическое и дивергентное мышление, аналитические способности, рефлексивные навыки.

7. Отбор наставников и наставляемых, утверждение списочного состава наставников

7.1. Отбор наставников в Учреждении осуществляется на основе:

- анализа данных исследования образовательных запросов детей и родителей, педагогических работников (опрос, анкетирование, собеседование, интервьюирование);
- аспектного анализа данных внутренней системы оценки качества образования Учреждения, в том числе, мониторинга качества реализации образовательных программ;
- проблемного анализа деятельности структурных подразделений;
- формирования рейтинга приоритетных задач Учреждения.

7.2. Список кандидатур наставников и наставляемых формируется методическим советом Учреждения с учётом рекомендаций педагогических советов структурных подразделений в срок до 20 сентября.

7.3. Отбор наставников и формирование пар (групп) наставник-наставляемый (наставляемые) осуществляется методическим советом Учреждения из списка кандидатур, рекомендуемых педагогическими советами структурных подразделений. Отбор наставников и формирование пар (групп) осуществляется методом собеседования. Назначение наставника производится в срок до 30 сентября при обоюдном согласии наставляемого и предполагаемого наставника, за которым он будет закреплен. Наставничество устанавливается над молодыми специалистами сроком не менее 1 года.

7.4. Списочный состав наставников утверждается приказом директора в срок до 1 октября.

8. Реализация цикла наставнической деятельности

8.1. Цикл наставнической деятельности определяется рамками одного учебного года.

8.2. Пары (группы) наставников и наставляемых самостоятельно планируют взаимодействие (содержание, формы, частоту и продолжительность взаимодействия), фиксируя совместные планы в свободной форме или форме, предложенной куратором.

8.3. Куратор организует общие встречи наставников (всем составом или в подгруппах) с целью обмена опытом, обучения, решения текущих организационных вопросов и проблем.

8.4. По завершению цикла наставничества (по окончании учебного года) куратор организует итоговое образовательное событие с целью анализа результатов и эффектов осуществления наставничества, популяризации и расширении его практик.

9. Ответственность за реализацию цикла наставнической работы

9.1. За реализацию цикла наставнической работы в сформированных парах, группах согласно плану отвечает наставник.

9.2. За реализацию цикла наставнической работы в учреждении отвечает куратор.

10. Критерии эффективности работы наставника

Участники практик и программ наставничества ориентируются на следующие критерии эффективности взаимодействия наставников и наставляемых:

а) степень удовлетворенности участников наставнической деятельности;

б) активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

в) улучшение и позитивная динамика образовательных результатов (наставляемый - ребёнок), результатов профессиональной деятельности (наставляемый – педагогический работник);

г) степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в образовательной и профессиональной практике, повседневной жизни;

д) гармонизация самооценки наставляемого, расширение представлений о личностных и профессиональных возможностях;

е) повышение уровня осведомленности об истории и традициях учреждения;

ж) позитивная динамика доминантности образовательной среды ДДТ в системе ценностей наставляемых.

11. Формы и сроки отчетности наставника

11.1. Наставник по завершении учебного года представляет куратору данные о результатах наставнической деятельности в свободной форме и аналитическую справку-комментарий об исполнении плана, эффектах и результатах наставничества.

11.2. На основе полученных от наставников данных куратор составляет информационно-аналитическую справку о результатах наставнической деятельности в Учреждении.

11.3. В случаях поступления внеплановых запросов о развитии института наставничества в Учреждении наставник предоставляет куратору необходимую информацию в указанные сроки.

12. Формы и условия поощрения наставника

Работа наставника и куратора поощряется ежемесячно по факту осуществления наставнической деятельности баллами из фонда стимулирующих выплат в соответствии с позициями рейтинговых карт распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагога дополнительного образования, педагога-организатора, педагога-психолога, методиста.

13. Заключительные положения

13.1 Настоящее Положение является нормативным локальным актом Учреждения и обязательно к исполнению всеми участниками образовательных отношений: обучающиеся, педагогические, административные и учебно-вспомогательные работники Учреждения, родители (законные представители) обучающихся.

13.2 Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового в рамках действующего нормативного законодательного регулирования в области общего образования.