

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом КГБОУ КДЦ Созвездие
от 01.02.2021 № 01-09/44

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в краевом государственном бюджетном образовательном учреждении «Краевой детский центр «Созвездие»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющие деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2 Целевая модель наставничества, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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

2. Цели и задачи наставничества

2.1 Целью наставничества является раскрытие потенциала наставляемого, необходимого для успешной личностной и профессиональной самореализации в условиях КГБОУ КДЦ «Созвездие».

2.2 Задачи наставничества:

– Сократить период профессиональной и социальной адаптации наставляемых в условиях их профессионального и должностного развития;

- Создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- Создать условия для повышения профессионализма наставника, его самореализации;
- Оказать методическую поддержку в профессиональной ориентации наставников и наставляемых разных уровней образования и опыта;
- Ускорить процесс профессионального становления и развития наставляемых, развития их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- Раскрыть личностный и профессиональный потенциал обучающихся, способствовать реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- Подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в условиях КГБОУ КДЦ «Созвездие».

3. Организационные основы наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании приказа генерального директора краевого государственного бюджетного образовательного учреждения «Краевой детский центр «Созвездие» (далее – учреждение).

3.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет координатор и куратор целевой модели наставничества, назначенные приказом генерального директора учреждения.

3.3 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.4 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется координатором, куратором и иными лицами центра, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

3.5 Наставляемым могут быть обучающиеся и молодые специалисты:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

3.6 Наставниками могут быть обучающиеся и сотрудники:

- мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- заинтересованные в развитии учреждения и в подготовке будущих кадров, а так же в передаче своего опыта.

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

4. Реализация целевой модели наставничества

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

- «Старший вожатый» – «Вожатый»;
- «Опытный вожатый» – «Вожатый – новичок»;
- «Вожатый» – «Участник детского объединения»;
- «Вожатый» – «Участник смены»;
- «Руководитель смены» – «Помощник вожатого»;
- «Помощник вожатого» – «Участник детского объединения»;
- «Выпускник/участник детского объединения» – «Участник смены».

4.2 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

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

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» реализуемой программы.

5.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза

за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6. Обязанности и права наставника

6.1 Наставник обязан:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава учреждения, определяющих права и обязанности;

– совместно с наставляемым разрабатывать программу наставничества, а так же лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции программы, выбора методов наставнической деятельности;

– выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий программы;

– помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;

– формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

– оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать;

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

– подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

6.2 Наставник имеет право:

– привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в учреждении, в том числе с деятельностью наставляемого;

– выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных программой;

– требовать выполнения наставляемым программы;

– принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели и ее эффективности;

– обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой.

7. Обязанности и права наставляемого

7.1 Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные программой, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением программы;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением программы;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий программы);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктами программы;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

7.2 Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в учреждении нормативной, информационноаналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию программы;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программы наставничества требованиям и принципам целевой модели и ее эффективности;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к координатору целевой модели наставничества.

8. Мотивация участников программы наставничества

8.1 Участники системы наставничества в учреждении, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой;
- размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте учреждения.

8.2 Администрация учреждения может приглашать наиболее активных участников наставничества к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

8.3 Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

9. Заключительные положения

9.1 К документам, регламентирующим наставничество, относятся: Приказ генерального директора о внедрении целевой модели наставничества; Положение о наставничестве; Целевая модель наставничества; Дорожная карта внедрения системы наставничества; Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.

9.2 Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения генеральным директором учреждения.

9.3 В настоящее положение генеральным директором могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке. Внесение изменений и дополнений оформляется приказом генерального директора.
