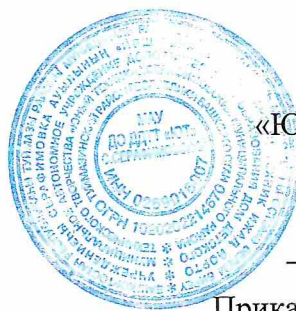


УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУДО ДДТТ

«Юный техник» с.Серафимовский

Тимербаев А.А.



Приказ № 41 от «22» 09 2020.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о реализации программы (системы) наставничества
в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования
дом детского технического творчества «Юный техник» с. Серафимовский**

1. Общие положения (термины и понятия)

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества для Муниципального автономного учреждения дополнительного образования дом детского технического творчества «Юный техник» с.Серафимовский (далее МАУДОДТТ «Юный техник» с. Серафимовский), осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019г., в рамках реализации мероприятий регионального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», утвержденного распоряжением Правительства Республики Башкортостан от 12 декабря 2018 г. л^р2 1266-р, согласно приказу №2 426 от 13 апреля 2020 г. Министерства образования и науки Республики Башкортостан «О внедрении 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» Региональный модельный центр дополнительного образования детей Республики Башкортостан ГБУ ДО Республиканский детский оздоровительно-образовательный центр туризма, краеведения и экскурсий проводит мониторинг вовлечения обучающихся в различные формы наставничества в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы дополнительного образования детей.

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества для Муниципального автономного учреждения дополнительного образования дом детского технического творчества «Юный техник» с. Серафимовский (далее МАУДОДТТ «Юный техник» с. Серафимовский), осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г., в рамках реализации мероприятий регионального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», утвержденного распоряжением Правительства Республики Башкортостан от 12 декабря 2018 г. л^г2 1266-р, согласно приказу №2 426 от 13 апреля 2020 г. Министерства образования и науки Республики Башкортостан «О внедрении 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» Региональный модельный центр дополнительного образования детей Республики Башкортостан ГБУ ДО Республиканский детский оздоровительно-образовательный центр туризма, краеведения и экскурсий проводит мониторинг вовлечения обучающихся в различные формы наставничества в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы дополнительного образования детей.

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

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

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм

собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Медиаплан – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах. Контент – информационное наполнение медиаресурса. Формы контента: пресс-релиз (за 3-5 дней до события), пост-релиз (в течение 1 дня после организации события), дайджест, альбом фотографий, плейлист (тематическая музыкальная подборка), образовательные лонгриды (посты/статьи более 2000 знаков) и др.

2. Цель и задачи

2.1. Целью реализации Целевой модели наставничества в МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Механизм реализации программы (системы) наставничества

3.1. Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа руководителей структурных подразделений и педагогических работников ДДТТ.

3.2. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;

- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме (Приложение № 1).

3.3. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах по форме "педагог-педагог";

Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно. Ежегодно в срок не позднее 30 декабря в региональный наставнический центр направляется информация о количестве участников программы (системы) наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

3.5. При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных (Приложение № 2) и соглашение между наставником и наставляемым (Приложение № 3), копия данного соглашения хранится в МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский.

3.6. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте и в группе в социальной сети "В Контакте" МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости.

Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества

4.1. Куратор назначается решением директора МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский.

4.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский.

4.3. Куратор выполняет следующие функции:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности педагогов в наставничество;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

4.

Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план (Приложение № 4) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
 - участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
 - регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
 - оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
 - предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
 - способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в учреждении;
 - внимательно и уважительно относиться к наставляемому.
- 5.2. Наставник имеет право:
- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
 - совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
 - принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
 - вносить предложения куратору и руководителю структурного подразделения по внесению изменений в Дорожную карту;
 - привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

5. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

6.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в учреждении;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский на замену наставника.

6. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МАУДОДДТТ «Юный техник» с. Серафимовский и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на

региональном и федеральном уровнях, и вновь принятыми локальными нормативными актами.

СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между наставником и наставляемым

г. _____ "___" _____ 20__ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между _____

_____, (далее – Наставник)

и _____,

(далее – Наставляемый), совместно именуемыми "Стороны", в связи с их участием в реализации методологии (Целевой модели) наставничества в МАУДОДТТ «Юный техник» с. Серафимовский

Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи*:

- повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого;
- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;
- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.

2. Права и обязанности Сторон*

2.1. Наставник обязан:

2.1.1. Разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.

2.1.2. Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества образовательной организации (далее - Дорожная карта) в рамках компетенции.

2.1.3. Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.

2.1.4. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.

2.1.5. Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора.

2.1.6. Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации.

2.1.7. Внимательно и уважительно относится к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.

2.2.2. Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.

2.2.3. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.

2.2.4. Вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту.

2.2.5. Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1. Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом.

2.3.2. Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.

2.3.3. Внимательно и уважительно относится к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1. Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы.

2.4.2. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.

2.4.3. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.

2.4.4. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору МБУ ДО «ДЦТ Нижегородского района» о замене наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по согласию Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении _____ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон

Наставник	Наставляемый
_____/_____ (подпись) (расшифровка)	_____/_____ (подпись) (расшифровка)

(*права и обязанности наставника и наставляемого могут быть изменены и дополнены в соответствии с выбранной формой наставничества)

