МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "КУРЧАЛОЕВСКИЙ ЦЕНТР ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "КУРЧАЛОЕВСКИЙ ЦЕНТР ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА"
Дата: 2024.12.02 16:34:13 +03'00'

Приложение № 1
к приказу МБУ ДО «Курчалоевский ЦДЮТТ»
от «01»10 2024 г. №76/1

Положение о реализации программы (системы) наставничества в МБУ ДО «Курчалоевский ЦДЮТТ»

1. Общие положения

1. 1.Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества для Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Курчалоевский центр детско-юношеского технического творчества» (далее – ЦДЮТТ), осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2.Целевая модель наставничества реализуется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 09.10.2020 г. № 1084-п, приказом Департамента образования г. Грозного «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам» от 12.10.2020 г. № 000, а также в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

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 взаимополезное 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 ЦДЮТТ 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 ЦДЮТТ 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 ДДТ.

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.

3.3. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах по форме:

- «педагог-педагог»;
- «ученик – ученик»,
- «учитель (педагог) – ученик»;

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 ЦДЮТТ.

3.5.При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных и соглашение между наставником и наставляемым, копия данного соглашения хранится в ЦДЮТТ.

3.6.Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте ЦДЮТТ и в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости, но не реже 1 раза в неделю.

4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества

4.1.Куратор назначается решением директора ЦДЮТТ.

4.2.Куратором может быть назначен административный работник из

числа специалистов ЦДЮТТ.

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.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план – 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.

6. 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 ЦДЮТТ о замене наставника.

7. Заключительные положения

7.1.Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором ЦДЮТТ 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.