ПРИНЯТО

Педагогическим советом
протокол № 2
от «31» августа 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 89-ОД
от «31» августа 2021 г.

Директор

Л.В. Посняченко

Посняченко Любовь Валерьевна

Подписано цифровой подписью: Посняченко Любовь Валерьевна
Дата: 2021.08.31 18:59:47 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГБУ ДО ЦВР ДМ Калининского района Санкт-Петербурга «Академический»

2021

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Центре внешкольной работы с детьми и молодежью Калининского района Санкт-Петербурга «Академический» (далее – ЦВР) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2 Подлежащая внедрению в ЦВР Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3 Настоящее положение разработано в целях обеспечения взаимодействия ЦВР, внедряющего Целевую модель, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, учреждениями культуры и науки, в том числе организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи.

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

2. Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ЦВР.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник – группа наставляемых») форме.

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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Благодарный выпускник – выпускник школы, 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 ЦВР – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

Образовательное пространство региона – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества ЦВР.

Тандем – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

Родитель/законный представитель – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

3. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

3.2 Задачи реализации целевой модели наставничества:

– улучшение показателей организации 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 индивидуальной образовательной траектории;

– создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

4. Организационные основы наставничества

4.1 Наставничество в ЦВР организуется на основании приказа директора.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора ЦВР по развитию и инновационной деятельности.

4.3 Куратор наставничества назначается приказом руководителя ЦВР в соответствии с критериями. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

4.4 Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.

4.5 Программа наставничества в ЦВР реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ЦВР, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях обучающихся и педагогов как потенциальных участниках программы.

4.6 Наставляемыми могут быть обучающиеся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (рекомендуются обучающиеся 11-18 лет) на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.

4.7 База **наставляемых** формируется из:

4.7.1 обучающихся/студентов, обладающих следующими характеристиками:

– проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным направлениям, которые могут определить профессиональный выбор;

– с ограниченными возможностями здоровья;

– желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;

– находящиеся в процессе адаптации в ЦВР, как в новом месте учебы;

– демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

– имеющие проблемы с поведением;

– попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.7.2 педагогов, обладающих следующими характеристиками:

– молодые специалисты;

– не принимающие участие в жизни ЦВР, отстраненные от коллектива;

– находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

– находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

4.8 **Наставниками** рассматриваются:

– обучающиеся и студенты, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

– педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

– родители обучающихся — активные участники родительских или управляющих советов;

– выпускники, заинтересованные в поддержке своего учреждения;

– сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

– успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;

– ветераны педагогического труда.

4.9 К наставнической деятельности в ЦВР допускаются лица, соответствующие критериям психологической и педагогической подготовки, при условии прохождения ими обучения.

К наставнической деятельности не допускаются лица:

– имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;
– имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
– имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;
– лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

4.10 Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для ЦВР, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.11 Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них, по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям.

4.12 База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей ЦВР в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей/законных представителей.

4.13 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы, а также соглашения наставников, наставляемых (и наставников в случае реализации формы «ученик\ученик/студент»), родителей/законных представителей несовершеннолетних наставляемых.

4.14 Формирование тандемов/ групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора ЦВР.

4.15 С наставниками, приглашенными из внешней среды, заключаются соглашения о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1 Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора.

5.2 Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей ЦВР. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом и родительском советах, ученической конференции.

5.3 Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 5 человек.

5.4 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

– Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.

– Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.

– Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого.

– Регулярные встречи наставника и наставляемого.

– Заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют при проведении встречи-планирования в согласовании с куратором, но не реже 1 раза в месяц, согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

5.6 Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора ЦВР в случаях:

– письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

– невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

– письменного мотивированного ходатайства обучающихся ЦВР;

– производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

5.7 Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1 Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 января (промежуточный) и 30 мая (итоговый). В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

6.3 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

– оценка качества процесса реализации программы наставничества;

– оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.4 Оценка качества реализации программы наставничества в ЦВР направлена на:

– изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп посредством проведения куратором SWOT-анализа;

– выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;

6.5 Оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ЦВР. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.6 Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.7 Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.8 В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ЦВР на его сайте http://cvrakadem.ru в разделе «Наставничество» https://clck.ru/YsFWa размещается и своевременно обновляется следующая информация:

– перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ЦВР;

– анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

7. Обязанности и права куратора

7.1 Обязанности куратора:

– формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

– координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества ЦВР;

– организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;

– подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ЦВР;

– оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

– мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов наставляемых;

– своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;

– получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

– анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ЦВР и участие в его распространении.

7.2 Куратор имеет право:

– запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;

– организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, педагоги дополнительного образования, педагог-психолог и др.);

– вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ЦВР, сопровождающие наставническую деятельность;

– инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в ЦВР;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству ЦВР предложения о поощрении участников Программы;

– принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;

– на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

8. Обязанности и права наставника

8.1 Наставник обязан:

– Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ЦВР, определяющих права и обязанности.

– Разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.

– Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.

– Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

– Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
– Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.
– Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.
– Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.
– Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.
– Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
– Подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8.2 Права наставника:
– Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;
– Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю ЦВР об их поощрении.
– Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
– Проходить обучение.
– Участвовать в конкурсах наставничества всех уровней.

9. Обязанности и права наставляемого

9.1 Обязанности наставляемого:
– Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ЦВР, определяющих права и обязанности.
– Разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут.
– Выполнять задания индивидуального маршрута.
– Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
– Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);
– Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.
– 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, в соответствии с программой наставничества ЦВР.

9.2 Права наставляемого:
– Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
– Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
– При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы в ЦВР.

– Пользоваться имеющимися в ЦВР ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана.

– В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;

– Рассчитывать на психологическое сопровождение.

– Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

– Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10. Формы и условия поощрения наставников

10.1 Мероприятия по популяризации роли наставника.

– Организация и проведение в ЦВР тематических фестивалей, форумов, конференций.

– Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

– Проведение конкурса профессионального мастерства в ЦВР;

– Создание тематической рубрики на сайте ЦВР с целью информационной и методической поддержки программы;

– Награждение благодарностями «Лучший наставник»;

– Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника.

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

– Руководство ЦВР вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

– Положение о наставничестве в ЦВР;

– Приказ директора ЦВР о внедрении целевой модели наставничества;

– Программа наставничества в ЦВР;

– Дорожная карта внедрения системы наставничества в ЦВР.

– Приказ об утверждении Плана реализации целевой модели наставничества в ЦВР.

– Приказ о назначении куратора и наставников программы наставничества ЦВР.

– Приказ об организации обучения наставников с утверждением программ и графиков обучения наставников.

– Приказ об утверждении тандемов/групп.

– Приказ о проведении итогового мероприятия в рамках реализации программы наставничества.