

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
образования «Ефимовская детская музыкальная школа»**

Принято на Педагогическом совете
Протокол № 3 от 26.02.2021

Утверждено
Приказом № 14 от 26.02.2021

**Положение о наставничестве
в МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетной образовательном учреждении дополнительного образования «Ефимовская детская музыкальная школа» (далее – положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении 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»;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества, а также устанавливает, а также регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1. 3. Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

2. Основные понятия и термины

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

2.2. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

2.4. 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.

2.5. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор – сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2. Основными задачами наставничества в МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа» являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- разработка и реализация программ наставничества;
- привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и

педагогов, участвующих в программах наставничества;

- создание системы мониторинга результативности и эффективности программ наставничества в школе;
- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной и иных сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- организация системы поощрений наставников;
- формирование долгосрочной базы наставников.
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Программа наставничества в МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа» организуется на основании приказа директора школы, разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в ОО формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

4.2. Реализация наставничества включает четыре основных этапа:

4.2.1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

4.2.2. Формирование базы наставников и наставляемых.

4.2.3. Организация процесса наставничества.

4.2.4. Завершение процесса наставничества.

4.3. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор целевой модели наставничества, который назначается приказом директором школы.

4.4. Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование базы наставляемых и наставников осуществляется куратором целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа»

4.5. Наставляемыми могут быть (на условиях свободного вхождения в выбранную программу):

- любой обучающийся,
- молодой специалист,
- любой преподаватель.

4.6. Наставниками могут быть (на условиях свободного вхождения в выбранную программу):

- обучающиеся, проявившие выдающиеся способности, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах,
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы,
- педагоги и специалисты, заинтересованные в передаче своего положительного опыта;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров,
- общественные деятели и профессионалы, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

4.8. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников

4.9. Формирование наставнических пар или групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.10. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года.

4.11. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

4.12. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

4.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.14. Замена наставника производится в следующих случаях:

- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества;
- прекращение договора с наставником.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для реализации целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа» могут применяться следующие модели наставничества:

5.1.1. Традиционное наставничество – передача знаний и навыков от более опытного и успешного сотрудника менее опытному.

5.1.2. Партнерское наставничество – наставничество по типу «равный - равному», когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми делится с ним.

5.1.3. Групповое наставничество – наставнические функции выполняет группа наставников (более опытных коллег).

5.1.4. Виртуальное (электронное) наставничество, когда советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн и при необходимости подопечный может самостоятельно обращаться к наставнику.

5.1.5. Флэш-наставничество, которое предполагает одноразовые или многократные встречи.

5.1.6. Реверсивное наставничество – когда профессионал младшего возраста становится наставником более опытного сотрудника по вопросам новых тенденций и технологий.

5.2. Для реализации целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа» могут применяться следующие формы наставничества:

5.2.1. «Ученик-ученик»

Цель – разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих результатов,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Возможные варианты взаимодействия:

взаимодействие "успевающий - неуспевающий",

взаимодействие "лидер - пассивный",

взаимодействие "равный - равному".

Результаты:

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости учебных занятий; – снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

5.2.2. «Учитель-учитель»

Форма наставничества "учитель - учитель" («педагог–педагог»)

Цель – успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Возможные варианты взаимодействия:

– взаимодействие "опытный педагог – молодой специалист",

– взаимодействие "лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий

проблемы",

- взаимодействие "педагог-новатор – консервативный педагог",
- взаимодействие "опытный предметник – неопытный предметник". Результаты:
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

5.2.3. «Студент-ученик»

Цель – успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Возможные варианты взаимодействия:

- взаимодействие "успевающий - неуспевающий",
- взаимодействие "лидер - равнодушный",
- взаимодействие "равный - другому",
- взаимодействие "куратор - автор проекта".

Результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных и иных результатов и укрепление школьного сообщества;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

5.2.4. «Работодатель-ученик»

Цель – успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи деятельности наставника-профессионала в отношении ученика:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; – развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Возможные варианты взаимодействия:

- взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель",
- взаимодействие "коллега - молодой коллега",
- взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник".

Результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей

и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона;

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

5.3. Формы взаимодействия:

- внеурочная деятельность;
- диспут;
- личная беседа;
- консультации;
- творческие лаборатории, проекты ;
- совместные походы на культурные мероприятия;
- волонтерство;
- подготовка к конкурсам и олимпиадам;
- и т.д

6. Мониторинг и оценка результатов

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система отбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый (на «входе» и «выходе» реализуемой программы).

6.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ОО на сайте МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, локальными актами МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа»;
- разработать план, наставничества;
- принимать участие (с куратором) в разработке программы наставничества;- способствовать формированию у наставляемого высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого, указывать на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку мотивировать и ободрять его;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, передавать накопленный опыт профессионального мастерства;
- подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7.2. Наставник имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности

выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- защищать профессиональную честь и достоинство;
- проходить обучение по наставничеству;
- участвовать в конкурсах наставничества на разных уровнях.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
- проявлять дисциплинированность, организованность в работе и учебе;
- выполнять этапы реализации программы наставничества
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей.

8.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой в целях выполнения своих обязанностей в рамках программы наставничества;
- участвовать в составлении индивидуального плана;
- выбирать наставника из предложенных кандидатур;
- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями.

9. Права и обязанности куратора

9.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной

поддержки участникам наставнической деятельности;

- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении.

9.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, преподаватели, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения об организации взаимодействия наставнических пар;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

10.1. В качестве мотивации и поощрения наставников в МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа» предусмотрены следующие мероприятия:

- организация публичного представления результатов наставничества;
- создание раздела «Реализация целевой модели наставничества» на сайте МБОУ ДО «Ефимовская детская музыкальная школа»;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровне;
- награждение наставников школьными грамотами «Лучший наставник»;
- награждение родителей наставников из числа обучающихся благодарственными письмами;
- представление кандидатур лучших наставников к награждению благодарностями, грамотами КО.

11. Документы, регламентирующие наставничество

- Положение о наставничестве в МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ»;
- Приказы директора;
- Программа целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ»;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ».