Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
центр детского (юношеского) технического творчества
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«ОХТА»

ПРИНЯТО
на Совете
ГБУ ДО ЦДЮТТ
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга «Охта»

Протокол № 134
от «23» 11 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБУ ДО ЦДЮТТ
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга «Охта»

_____ Иванова Н.Л.

Приказ № 340.1
от «23» 11 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в рамках реализации опытно-экспериментальной работы

в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования центре детского (юношеского) технического творчества Красногвардейского района Санкт-Петербурга «ОХТА»

СОГЛАСОВАНО:
с профсоюзным комитетом
Председатель профсоюзного
комитета Н.В. Ильвес

Положение принято
с учетом мнения Совета родителей
Председатель С.И. Бронникова

Положение принято с учетом
мнения Совета обучающихся

Санкт-Петербург

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в рамках реализации опытно-экспериментальной работы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования центре детского (юношеского) технического творчества Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Охта» (далее – ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта») разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральными государственными образовательными стандартами общего основного и среднего образования (от 17.12.2010 г. №1897, 17.05.2012 г. №413), Государственной программой Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге (от 04.06.2014 г. № 453).

1.2. Положение разработано с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование», а также во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения взаимодействия ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» с организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия и социального партнерства для формирования в образовательной организации устойчивой системы по внедрению педагогических инноваций в практику. Сетевое взаимодействие и социальное партнерство реализуется в рамках опытно-экспериментальной работы (далее - ОЭР) Региональной инновационной площадки по теме: «Создание и апробация механизмов внедрения педагогических инноваций в практику образовательных учреждений» в 2020-2022 гг.

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

2. Термины и определения

Система наставничества **–** система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации проекта ОЭР в ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта».

План наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов по внедрению педагогических инноваций в практику.

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций 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 проекта ОЭР, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник проекта ОЭР, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для внедрения педагогических инноваций в практику и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью внедрения системы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации по внедрению педагогических инноваций в практику.

3.2. Задачи реализации системы наставничества:

- организация сотрудничества (сетевого взаимодействия) с образовательными организациями по разработке и диссеминации получаемых результатов в образовательном пространстве в области технического творчества;
- улучшение показателей всех организаций, участвующих в ОЭР в образовательной и других сферах;
- раскрытие личностного и профессионального потенциала наставника и наставляемого в рамках реализации ОЭР;
- получения открытого доступа к образовательным ресурсам в любое время, в любом месте, аудиовизуальному представлению информации, освоение новых областей знаний для всех участников образовательного процесса;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности по внедрению педагогических инноваций в практику.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» организуется на основании приказа директора, а также по согласованию с руководителями организаций-партнеров.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет руководитель опытно-экспериментальной работой ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта».

4.3. В задачи руководителя ОЭР входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации систем, решение органы наставничества в рамках ОЭР, организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров ОЭР.

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

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем ОЭР во взаимодействии с педагогическими работниками ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» и педагогическими работниками организаций-партнеров.

4.6. Наставляемыми могут быть педагогические работники организаций-партнеров на условиях свободного вхождения. База наставляемых формируется из педагогов, обладающих следующими характеристиками:

- педагогические работники разного уровня квалификации и стажа, преподающие предмет «Технология» в образовательных организациях;
- педагогические работники дополнительного образования;
- воспитатели детских садов.

4.7. Наставниками рассматриваются педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта, внедрении педагогических инноваций в практику и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4.8. К наставнической деятельности в ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» допускаются лица, соответствующие критериям педагогической, профессиональной (для некоторых форм) подготовки, при условии участия в ОЭР.

4.9. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области компетенций и результатов в рамках ОЭР, по результатам мониторинга и анализа работы наставляемого.

4.10. Участие наставника и наставляемых основывается на добровольном согласии.

4.11. Формирование тандемов/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта».

5. Реализация наставничества в рамках ОЭР

5.1. План работы наставничества в рамках внедрения педагогических инноваций ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» разрабатывается на три года ОЭР

проектной группой, корректируется в процессе реализации и утверждается директором ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта».

5.2. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 3 человек.

5.3. 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.

5.4. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» в следующих случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства наставляемых;
- производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества

6.1. Под мониторингом реализации плана работы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве и/или отдельных ее элементах в рамках ОЭР.

6.2. Мониторинг проводится руководителем ОЭР и наставниками в соответствии с утвержденным планом наставничества.

6.3. Мониторинг системы наставничества состоит из двух основных частей:

- оценка удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности;
- оценка компетентностного, профессионального роста участников.

6.4. Результаты мониторинга являются основанием для оценки качества реализации системы наставничества в рамках ОЭР в ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта».

6.5. В целях обеспечения открытости реализации системы наставничества в рамках ОЭР на сайте http://center-okhta.spb.ru размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации проекта ОЭР;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках реализации ОЭР.

7. Обязанности и права руководителя ОЭР по курированию наставничества

7.1. Обязанности руководителя ОЭР:

– формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

– координация работы по разработке и корректировке плана работы наставничества ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта»;

– организация и контроль мероприятий в рамках утвержденного плана;

– подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта»;

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

– мониторинг и оценка качества реализации системы наставничества в рамках ОЭР;

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

– анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» и участие в его распространении.

7.2. Руководитель ОЭР имеет право:

– запрашивать документы и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников системы наставничества;

– вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта», сопровождающие наставническую деятельность;

– инициировать мероприятия в рамках реализации проекта ОЭР;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» предложения о поощрении участников наставничества;

– принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;

– на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества.

8. Обязанности и права наставника

8.1. Наставник обязан:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов;

– 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.

8.2. Права наставника:

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

– принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» об их поощрении;

– знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

– повышать квалификацию;

– участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности и права наставляемого

9.1. Обязанности наставляемого:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов;

– выполнять рекомендации наставника, связанные с выполнением проекта ОЭР;

– сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с реализацией проекта;

– проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с планом работы наставничества ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта».

9.2. Права наставляемого:

– вносить на рассмотрение администрации ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю ОЭР;

– пользоваться имеющимися в ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» ресурсами, обеспечивающими выполнение проекта ОЭР;

– участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;

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

10. Формы и условия поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

– организация и проведение в ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» тематических фестивалей, форумов, конференций;

– выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

– создание тематической рубрики на сайте ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» с целью информационной и методической поддержки программы;

– награждение грамотами ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» «Лучший наставник»;

– результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта»;

– руководство ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта» 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 наставническую деятельность, относятся:

- Положение о наставничестве в ГБУ ДО ЦДЮТТ «ОХТА»;
- План работы наставничества в рамках внедрения педагогических инноваций ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта»;
- План работы с социальными партнерами экспериментальной площадки ГБУ ДО ЦДЮТТ «Охта».