



ПОЛОЖЕНИЕ о реализации программы (системы) наставничества в БОУ ДО г. Омска «ЦДОД «Эврика» (форма «педагог-обучающийся»)

1. Общие положения (термины и понятия)

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в БОУ ДО г. Омска «ЦДОД «Эврика» (далее – Целевая модель наставничества), права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества обучающихся реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г., 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.

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 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 БОУ ДО г. Омска «ЦДОД «Эврика», 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.

2. Цель и задачи

2.1. Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 до 17 лет БОУ ДО г. Омска «ЦДОД «Эврика».

2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала;
- 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 формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. В соответствии с поставленными целями и задачами в образовательной организации закрепляется наставничество в форме «педагог-обучающийся».

1. Направления наставничества

1.1. Выделяются следующие направления наставничества:

- учебное наставничество;
- наставничество в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, соревнованиям, с целью развития образовательных компетенций обучающихся;
- социокультурное наставничество;
- выявление и развитие талантов и способностей.

1.2. Наставничество может быть индивидуальное и групповое.

2. Результат реализации программы наставничества

2.1. Результатом программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социокультурные и образовательные процессы (события) организации.

4.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- рост посещаемости объединения;
- количественный и качественный рост участия в проектах, акциях и т.д.;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в группе;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных формах профилактического учета;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива детского объединения.

3. Документы, регламентирующие наставничество

- Настоящее Положение.
- Приказ руководителя ОО об организации наставничества;
- Индивидуальный план работы наставника с наставляемым, журнал наставничества;
- Отчеты о деятельности наставника;
- Мониторинг результатов наставничества (анкетирование);
- Соглашения между наставников и наставляемым, или родителями наставляемого.