

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ВЕЛОДАН, НАУКА ДА ТОМ ЙӖЗ ПОЛИТИКА МИНИСТЕРСТВО

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ»
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА КАНАЛАН АСШӖРЛУНА СОДТӖД КУЖӖМЛУНО ВЕЛОДАНІН
«РЕСПУБЛИКАСА ЧЕЛЯДЬЛЫ ДА ТОМ ВОЙТЫРЛЫ ШӖРИН»

Принята
Педагогическим советом
Протокол № 4
«17» июля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГАУ ДО РК «РЦДиМ»
А.В. Просужих

«17» июля 2020 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в Государственном автономном учреждении дополнительного
образования Республики Коми «Республиканский центр детей и
молодежи» на 2020-2021 учебный год
(ФОРМА «УЧЕНИК»- «УЧЕНИК»)

Н.В. Баскакова – заместитель директора
по методической и
учебно-воспитательной работе,
куратор наставнической деятельности
в ГАУ ДО РК «РЦДиМ»

Сыктывкар
2020

СОДЕРЖАНИЕ

№	Мероприятия	стр.
	Введение	
I	Общие положения	2-3
II	Права и обязанности участников программы наставничества в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Республики Коми «Республиканский центр детей и молодежи» на 2020-2021 учебный год (форма «ученик»-«ученик»)	4
III	Результаты реализации программы наставничества в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Республики Коми «Республиканский центр детей и молодежи» на 2020-2021 учебный год (форма «ученик»-«ученик»)	4
IV	Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Республики Коми «Республиканский центр детей и молодежи» на 2020-2021 учебный год (форма «ученик»-«ученик»)	4-5

Введение

Развитие современного общества выдвигает запросы на новые форматы получения образования, которые позволяют обучающемуся приобретать ключевые компетенции человека XXI века: критическое мышление, умение работать в команде, выстраивание собственной образовательной траектории, взаимодействие в межкультурной среде. Предметные знания и навыки в настоящее время являются одной из составляющих широкого спектра образовательных результатов. Достижение метапредметных и личностных результатов возможно при размыкании образовательного процесса, как в организационном, так и содержательном смысле.

В современном образовании развитие института наставничества становится федеральной стратегической инициативой, реализуемой как с целью вовлечения обучающихся в активную деятельность, так и с целью разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, а также системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

Внедрение программы наставничества в образовательной организации позволит создать условия для подготовки учащихся и молодых педагогов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность, а также будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося.

Под программой наставничества в образовательной организации следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, и в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, должна определять формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями),

Трудовым кодексом Российской Федерации, методологией (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 (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145),

методическими рекомендациями по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.2. Настоящее Положение о программе наставничества в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Республики Коми «Республиканский центр детей и молодежи» на 2020-2021 учебный год (форма «ученик»-«ученик») (далее – Положение) является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Республики Коми «Республиканский центр детей и молодежи» (далее – Учреждение).

1.3. Целью программы наставничества в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Республики Коми «Республиканский центр детей и молодежи» на 2020-2021 учебный год (форма «ученик»-«ученик») (далее - программа наставничества) является разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

1.4. Основными задачами реализации программы наставничества в Учреждении являются:

- помощь учащимся в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих, исследовательских, спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри объединения;
- формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

1.5. В соответствии с поставленными целями и задачами в Учреждении закрепляется наставничество в форме «ученик-ученик». Выбранная форма предполагает взаимодействие учащихся Учреждения, при котором один из

учащихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, предпрофессиональными, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

1.6. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и предпрофессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В соответствии с целями и задачами, которые планируется решать в Учреждении с помощью наставничества, наставляемый может быть:

- социально или ценностно дезориентированный учащийся более низком по отношению к наставнику уровне образования, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни Учреждения, отстраненный от коллектива;

- учащийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

1.7. Наставник – участник программы наставничества, активный учащийся старшего уровня образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные, спортивные, предпрофессиональные результаты, победитель муниципальных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы или объединения, принимающий активное участие в жизни объединения и Учреждения (конкурсы, фестивали, соревнования, экспедиции, походы, общественная деятельность и т.д.);

- член детско-юношеских организаций или объединений.

1.8. Направления наставничества:

- учебное наставничество: наставничество в период подготовки к конкурсам, походам, экспедициям, олимпиадам, конференциям, соревнованиям, сборам в целях развития образовательных компетенций учащихся;

- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, в целях развития общих компетенций учащихся, а также выявление и развитие талантов и способностей учащихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтерской деятельности.

1.7. Наставничество может быть как индивидуальное (направленное на одного учащегося), так и групповое (направленное на группу учащихся).

2. Права и обязанности участников программы наставничества

2.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается приказом директора Учреждения. Куратором

может стать представитель Учреждения (заместитель директора по методической и учебно-воспитательной работе, методист).

2.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль проведения программ наставничества в рамках дорожной карты Учреждения;
- участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

2.3. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

2.4. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;
- сопровождать учащегося на места проведения конкурсов, конференций, фестивалей, соревнований, сборов, экспедиций, походов, олимпиад и т.д;
- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
- предоставлять отчет о работе наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

2.5. В период наставничества наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

2.6. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;

- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

2.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

3. Результаты реализации программы наставничества

3.1. Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы Учреждения.

3.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- рост посещаемости группы, объединения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и спортивных (творческих) программ, проектов;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и объединения;
- снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащегося.

4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

4.1. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Учреждения об организации наставничества;
- индивидуальный план работы наставника с наставляемым;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- протоколы заседаний педагогического совета, либо других государственно-общественных органов Учреждения, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления, портфолио наставников и наставляемых лиц.