

Утверждаю:

Директор МКУДО

«Светловская ДШИ»

\_\_\_\_\_ Е.В.Зарипова

## **Положение о внедрении системы наставничества (кураторства) в образовательной организации МКУДО «Светловская детская школа искусств»**

### 1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано на основании Федерального Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года, №273-ФЗ, Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.19 №Р-145 «Об утверждении методологии системы наставничества (кураторства) обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Национального проекта «Образование» и его федеральных подпроектов.

Настоящее Положение о наставничестве (кураторстве)(далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству (кураторству), в МКУДО «Светловская детская школа искусств» (далее -Учреждение).

1.2. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом и утверждается директором Учреждения.

1.3. Настоящее положение может быть изменено в связи с изменениями основных нормативных документов в области образования. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

### 2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

2.1. Наставничество – универсальная технологий передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничествореализуется через целевую модель наставничества, которая предполагает систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

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

Наставник –участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает наставляемому определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

2.2. Вариации формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «учитель-ученик», «работодатель-учитель».

Внедрение системы наставничества (кураторства) в рамках МКУДО «Светловская детская школа искусств» предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставник, наставляемый.

### 3. Цели и задачи наставничества (кураторства)

3.1. Цель наставничества (кураторства): передача опыта и знаний, формирование компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

#### 3.2. Основные задачи наставничества (кураторства):

- развитие мотивации наставляемых к самоопределению, саморазвитию и самосовершенствованию через разработку программы наставничества, индивидуального образовательного маршрута и тьюторского сопровождения наставляемых;
- способствование совершенствованию предметного (профессионального) мастерства наставляемых, развитие способностей самостоятельно и качественно выполнять поставленные личностные, жизненные, профессиональные задачи;
- формирование корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

## 4. Организационные основы наставничества (кураторства)

4.1. Наставничество (кураторство) организуется на основании приказа директора учреждения.

4.2. Руководство деятельности наставников (кураторов) осуществляет куратор.

4.3. Куратор подбирает наставников из наиболее подготовленных педагогов.

4.4. Отбор кандидатур наставников (кураторов) осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в учреждении не менее двух лет.

4.5. Назначение наставника (куратора) производится при обоюдном согласии сторон. Взаимодействие наставника (куратора) и наставляемого продолжается от года до трех лет.

4.6. Наставничество (кураторство) устанавливается над следующими сотрудниками:

- педагогическими работниками, впервые принятыми на работу, не имеющими стажа педагогической деятельности;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует совершенствования профессиональных компетенций;
- педагогическими работниками, принятыми на работу, имеющими стаж педагогической работы до трех лет в других образовательных организациях;
- педагогическими работниками, активно занимающимися инновационной деятельностью, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов в профессиональной деятельности.

4.7. Наставничество (кураторство) устанавливается также над следующими категориями обучающихся: показывающими высокие образовательные результаты, занимающими призовые места в конкурсах, фестивалях разного уровня, что требует

расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов деятельности.

4.8. Замена наставника (куратора) производится приказом директора учреждения в следующих случаях:

- увольнение наставника;
- психологической несовместимости наставника (куратора) и наставляемого.

5. Обязанности и права участников наставничества (кураторства).

5.1. Обязанности наставника (куратора):

- знать требования законодательства в сфере образования локальных актов образовательной организации, определяющей права и обязанности наставляемого;
- изучать проблемы и «поле недостаточных знаний» наставляемого, определить перспективы наставляемому, помочь определить цели и приоритеты деятельности;
- разработать программу наставничества (кураторства) и индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления;
- проводить необходимое обучение (посещение уроков, мастер-классы, консультации), поддерживать и продвигать наставляемого в конкурсной деятельности;
- предоставлять дополнительные ресурсы, источники опыта и знаний, в чем наставляемый может нуждаться;
- привлекать к общественной жизни школы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- проводить рефлекссию собственной деятельности и подводить итоги повышения мастерства наставляемых, составлять краткий анализ по итогам совместной работы.

5.2. Права наставника (куратора):

- участвовать в составлении и корректировке индивидуального плана наставничества, составить индивидуальный образовательный маршрут;
- анализировать выполнение плана наставничества (кураторства), индивидуального образовательного маршрута, наставляемого как в устной, так в письменной форме;
- подключать к наставляемым других специалистов для более полного включения наставляемого в профессию.

5.3. Обязанности наставляемого (на период наставничества):

- постоянно работать над повышением мастерства, овладеть практическими навыками, компетенциями и метакомпетенциями;
- выполнять индивидуальный план наставничества (кураторства), следовать индивидуальному образовательному маршруту;
- учиться инновационным методам и формам работы;
- периодически подводить итоги работы с наставником (куратором).

5.4. Права наставляемых (на период наставничества):

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложений по совершенствованию работы, связанной с наставничеством (кураторством);
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

6. Руководство работой куратора:

6.1. Координировать работу наставников (кураторов) и осуществлять контроль их деятельности возлагается на преподавателя Щелокову Т.И.

6.2. Ответственный преподаватель обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы наставника (куратора) и наставляемого;
- посещать занятия и мероприятия по предмету или специальности;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества (кураторства) в учреждении.

6.3. Ответственный куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической (кураторской) деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, преподаватели, и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую (кураторскую) деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической (кураторской) деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической (кураторской) деятельности; организации взаимодействия наставнических (кураторских) пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества (кураторства) и высокого качества Программ наставничества (кураторства).

7. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества (кураторства) в МКУДО «Светловская детская школа искусств» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных Программ наставничества (кураторства), их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа ;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества (кураторства) в ОО требованиям и принципам системы наставничества (кураторства);

7.1. Оценка эффективности внедрения системы наставничества (кураторства) осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

7.2. Оценка реализации Программ наставничества (кураторства) также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической (кураторской) деятельности в ОО.

7.3 Критерии оценки наставничества (кураторства) в МКУДО «Светловская детская школа искусств».

*Критерии оценки работы наставляемого в форме наставничества (кураторства) «учитель-ученик»:*

- участие в конкурсах, фестивалях по виду деятельности и достижение высоких результатов;
- уровень развития компетенций в выбранном виде деятельности и уровень развития метакомпетенций.

*Критерии оценки работы наставника в форме наставничества (кураторства) «учитель-учитель»:*

- уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую, культурную, общественную жизнь коллектива;
- количество профессиональных работ (статей, метод. рекомендаций, выступлений и т.д.) по обобщению методического опыта тьюторского сопровождения кадров;
- уровень корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.
- уровень развития предметного (профессионального) мастерства молодых (новых) специалистов, развитие готовности самостоятельно и качественно выполнять поставленные образовательные задачи;
- уровень психоэмоционального состояния молодых (новых) специалистов в коллективе.