Принято: Утверждаю:

Педагогическим советом Директор МКУДО

МКУДО Верхнеуральская ДШИ Верхнеуральская ДШИ

от 01.11.2023 года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т. П. Косвинцева

Приказ № 48 от 01.11.2023 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О системе наставничества (кураторства) в МКУДО Верхнеуральская ДШИ**

1. **Общиеположения**
   1. Данное положение разработано на основании ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года, №273-ФЗ, Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.19 №Р-145 «Об утверждении методологии системы наставничества 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», Приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».
   2. Настоящее положение о наставничестве (кураторстве) (далее Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству (кураторству) в МКУДО Верхнеуральская ДШИ.
   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**
   1. **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогощающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ организации работы наставнической пары или группы, участники которой находится в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

**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.

**Наставник** – участник программынаставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов, самореализации и самоопределения наставляемого.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации высшего/среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который курирует в образовательной организации функционирование системы наставничества и кураторства, а также наставляемого и наставника.

**Профориентированный обучающийся** – обучающийся образовательной организации дополнительного образования детей, проявляющий способности в области искусства и планирующий дальнейшее обучение в профессиональной организации выше названной сферы.

* 1. Вариации формы наставничества: «учитель-ученик», «учитель-учитель»

Внедрение системы наставничества (кураторства) в рамках ДШИ предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставник и наставляемый.

1. **Цели и задачи наставничества (кураторства)**

3.1 Цель наставничества:

-раскрытие потенциала личностинаставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной реализации;

- создание условий для формирования эффективных условий поддержки, самоопределения и профессиональной ориентацииобучающихся в возрасте от 10 лет;

- передача опыта и знаний, формирование компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогощающееобщение, основанное на доверии и партнерстве.

3.2 Основные задачи наставничества:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося,поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- увеличение количества профориентированных выпускников;

- оказания методической помощи педагогическим работникам:

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом.

1. **Формы наставничества**
   1. Система наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает три основные роли: куратор, наставник и наставляемый.
   2. Кураторами могут быть лица из числа профессорско-преподавательского и педагогического состава образовательных организаций высшего/среднего профессионального образования.
   3. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации и иной организации любой формы собственности, изъявившей готовность в реализации мероприятий наставничества.
   4. Наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам преподаватель образовательной организации дополнительного образования, преподаватель среднего профессионального образования («преподаватель»).
   5. Формами наставничество являются:

«преподаватель образовательной организации дополнительного образования» - «обучающийся по дополнительной общеобразовательной программе»;

«преподаватель образовательной организации среднего профессионального/ высшего образования» - «преподаватель образовательной организации дополнительного образования»;

«опытный преподаватель образовательной организация среднего профессионального/высшего образования» - «молодой специалист-преподаватель образовательной организации;

«преподаватель образовательной организации дополнительного образования» - «молодой специалист».

* 1. Форма кураторства:

«куратор» -наставник «преподаватель» - наставляемый«обучающийся».

1. **Организационные основы наставничества (кураторства)**
   1. Наставничество организуется в соответствии с положением о системе наставничества, на основании приказа директора ДШИ.
   2. Назначение наставника производится при обоюдном согласии сторон. Взаимодействие наставника и наставляемого продолжается от года до трех лет.
   3. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

-наличие общепризнанных личных достижений и результатов;

-развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

-способность иготовностьделиться профессиональным опытом;

- стаж профессиональной деятельности учреждении не менее пяти лет.

5.4 Наставничество устанавливается над следующими категориями, обучающихся: показывающими высокие образовательные результаты, занимающими призовые места в конкурсах, фестивалях разного уровня, что требует расширение кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов деятельности.

5.5 Замена наставника производится приказом директора учреждения в следующих случаях:

- увольнение наставника;

- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

**6.Обязанности и права участников наставничества (кураторства)**

6.1 Обязанности наставника:

- 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 осознать свои сильные и слабые стороны, определить векторы развития, помочь определить цели и приоритеты деятельности;

-разработать план наставничества и индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления;

- проводить необходимое обучение (посещение уроков, мастер классов, 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 рефлексию собственной деятельности и подводить итоги повышения мастерства наставляемых, составлять краткий анализ по итогам совместной работы.

6.2 Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

-участвовать в составлении и корректировке индивидуального плана наставничества, составлении индивидуального образовательного маршрута;

-анализировать выполнение плана наставничества, индивидуального образовательного маршрута, наставляемого как в устной, так и в письменной форме;

- подключать к наставляемым других специалистов для более полного включения наставляемого в профессию.

6.3. Обязанности наставляемого (на период наставничества):

- постоянно работать над повышением мастерства, овладеть практическими навыками, компетенциями и метакомпетанциями;

- выполнять индивидуальный план наставничества, следовать индивидуальному образовательному маршруту;

- учиться инновационным методам и формам работы;

6.4 Права наставляемых на период наставничества):

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работ, связанной с наставничеством;

- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

**7. Руководство работой наставника**

7.1 Координировать работу наставников и осуществлять контроль их деятельности возлагается на координатора внедрения системы наставничества, который назначается приказом директора.

7.2. Координатор обязан:

-создать необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;

-посещать занятия и мероприятия по предмету или специальности;

-изучать, обобщать и распространять положительный опят организации наставничества в учреждении.

7.3 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, и др.)

-вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ДШИ, сопровождающие наставническую деятельность;

-инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ДШИ;

-принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

-вносить на рассмотрение директора ДШИ предложения о поощрении участников наставнической деятельности;организации взаимодействия наставнических пар;

- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы наставничества.

**8. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества (кураторства)**

8.1. Оценка эффективности внедрения системы наставничества (кураторства) осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие ( не позднее 30 декабря и 30 мая ежегодно)

8.2. Критерии оценки наставничества в ДШИ

Критерии оценки работы наставляемого в форме наставничества «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 наставляемого в форме наставничества «учитель-учитель»

-уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую, культурную, общественную жизнь коллектива;

-количество профессиональных работ (статей, методических рекомендаций, выступлений и т. д.)

-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.

**9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области.