

«ПРИНЯТА»

«УТВЕРЖДАЮ»

ОБЩИМ СОБРАНИЕМ КОГОБУ ДО
«Дворец творчества - Мемориал»

Директор КОГОБУ ДО
«Дворец творчества - Мемориал»

Протокол от «10» марта 2021 г.

_____ Ж.В. Родыгина

«11» марта 2021 г.
МП

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В КОГОБУ ДО «ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА – МЕМОРИАЛ»

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели, задачи, направления и порядок осуществления наставнической деятельности в КОГОБУ ДО «Дворец творчества – Мемориал» (далее - Дворец).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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 программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников Дворца, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации модели наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по координации программы наставничества и отвечающий за их реализацию во Дворце.

Программа наставничества КОГОБУ ДО «Дворец творчества – Мемориал» - комплекс мероприятий по стимулированию, развитию,

организации и контролю целевой модели наставничества в учреждении на текущий год.

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

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

1.3. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе наставничество распространяется на группу наставляемых численностью не более 5 человек.

1.5. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является создание развивающе-поддерживающей среды в учреждении со всеми участниками образовательных отношений (обучающимися, педагогами, родителями, внешними представителями) для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.

2.2. Задачи наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности учреждения;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;

- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательного процесса.

2.3. По целевым ориентирам наставничество делится на виды:

- **учебно-профессиональное наставничество** осуществляется с целью стимулирования профессионального самоопределения личности или в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся; его мероприятия планируются преимущественно на производстве или в профессиональной образовательной организации; формы наставничества - «работодатель (успешный представитель профессии) - ученик», «студент - ученик»;

- **социокультурное наставничество** осуществляется с целью содействия развитию, воспитанию и социализации личности учащихся результатов, а также с целью выявления и развития талантов, способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям; его мероприятия планируются, как правило, во внеурочной и общественно значимой деятельности; формы наставничества - «педагог- ученик», «ученик - ученик», «студент – ученик»;

- **индивидуально-профилактическое наставничество** осуществляется с целью психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в ОО и т.д.).

- **психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста** - наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы учреждения.

3. Формы наставничества

3.1. Форма наставничества «ученик-ученик»

3.1.1. Предполагает взаимодействие обучающихся осваивающих одну и ту же дополнительную общеобразовательную программу или разные, которые взаимосвязаны в рамках организации сетевого обучения. При этом один из учащихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать

весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

3.1.2. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий, устойчивых коммуникаций внутри детского объединения,
- помощь в самоопределении в образовательных и карьерных траекториях, развитии необходимых навыков и компетенций.

3.1.3. Оцениваемые результаты наставничества, значимые для дополнительного образования:

- улучшение психоэмоционального фона внутри детского коллектива;
- стабильность детского коллектива;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и иных проектов;
- снижение числа подростков, входящих в группы риска.

3.1.4. Портрет наставника - активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад, конкурсов и соревнований, лидер группы/коллектива, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

3.1.5. Портрет наставляемого – учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, возможно социально/ценностно дезориентированный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива, но чаще всего в системе дополнительного образования детей – это учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.1.6. Взаимодействие наставника и наставляемого при реализации дополнительных общеобразовательных программ: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, проектное

волонтерство.

3.1.7. Наставническая деятельность в данной форме контролируется педагогом, реализующим соответствующую дополнительную общеразвивающую программу, а содержание наставнической деятельности согласуется с родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.2. Форма наставничества «педагог-ученик»

3.2.1. Предполагает взаимодействие педагога с обучающимся, который имеет особые образовательные /социальными потребности.

3.2.2. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- преодоление затруднений при обучении по дополнительной образовательной программе (низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции
- преодоление проблем воспитания, поведения, социализации, профессиональной ориентации;
- помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ);
- помощь в профессиональной ориентации (при отсутствии осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, при низкой информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей);
- невозможность качественной самореализации в рамках групповых занятий по дополнительной общеразвивающей программе;
- помощь в преодолении особенностей личностного и эмоционального развития: конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки; падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы различной этимологии.

3.2.3. Оцениваемые результаты наставничества, значимые для дополнительного образования:

- позитивные изменения в личностном развитии и воспитании;
- успехи в области оптимизации эмоционального состояния, самооценки, адаптации;
- повышение эффективности обучения по дополнительной общеразвивающей программе;
- нормализация поведения и следование социальным нормам;

- позитивные результаты профессионального самоопределения;
- особые достижения учащегося в обучении в силу реализации его одаренности.

3.2.4. Портрет наставляемого – обучающийся с особыми образовательными потребностями: одаренный или с ограниченными возможностями здоровья, с проблемами воспитания, поведения, социализации или профессионального самоопределения.

3.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого при реализации дополнительных общеобразовательных программ: через дополнительные индивидуальные занятия, внесение изменений в организацию образовательного процесса по программе, педагогические беседы, психологическое консультирование и диагностика, подбор узкого специалиста для специальной помощи обучающемуся, экскурсии и иные индивидуальные мероприятия.

3.2.6. Наставническая деятельность в данной форме контролируется педагогом, реализующим соответствующую дополнительную общеразвивающую программу, а содержание наставнической деятельности согласуется с родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.3. Форма наставничества «студент-ученик»

3.3.1. Наставничество обучающихся образовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

3.3.2. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

3.3.3. Оцениваемые результаты наставничества, значимые для дополнительного образования:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, в том числе из группы «риска»;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

3.3.4. Портреты наставляемого. «Пассивный» - низко мотивированный, дезориентированный школьник средних/старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам образовательной деятельности. «Активный» - мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

3.3.5. Портрет наставника: успешный, дисциплинированный, самоорганизованный и готовый к саморазвитию студент, мотивированный профессией и общественно значимой деятельностью.

3.3.6. Область применения данной формы наставничества при реализации дополнительной общеобразовательной программы: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

3.3.7. Наставническая деятельность в данной форме контролируется педагогом, реализующим соответствующую дополнительную общеразвивающую программу, а содержание наставнической деятельности согласуется с родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.4. Форма наставничества «педагог – педагог»

3.4.1. Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и

располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

3.4.2. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста (педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста), повышение его профессионального потенциала и уровня.

3.4.3. Оцениваемые результаты наставничества, значимые для дополнительного образования:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.4.4. Портрет наставника – неравнодушный профессионал с большим опытом работы в образовательной организации, имеющий высокую профессиональную квалификацию, достижения в области профессии. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к молодому специалисту как к равному в диалоге.

Наставником может выступать и молодой специалист по отношению к стажисту-педагогу как наставляемому - с тех случаях, когда речь идет о наставничестве в области современных технологий, в том числе дистанционных.

3.4.5. Портрет наставляемого – начинающий специалист, на рабочем месте, усваивающий традиции, сложившиеся в учреждении, проходящий период адаптации в новом коллективе; имеющий трудности в методике преподавания в дополнительном образовании, в организации общения в детском объединении, в проведении воспитательных мероприятий; впервые создающий свой программный продукт.

3.4.6. Область применения данной формы наставничества: реализация дополнительной общеобразовательной программы и применение отдельных педагогических технологий и практик, проведение воспитательных

мероприятий, организации досуга обучающихся, построение взаимодействия с родителями обучающихся.

3.5. Форма наставничества «работодатель (представитель профессии) – ученик (студент)»

3.5.1. Предполагается преимущественно взаимодействие учащихся продвинутого уровня обучения по дополнительным общеразвивающим программам и представителя регионального предприятия/организации или успешного представителя профессии, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал учащегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

3.5.2. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обозначенной выше группы обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

3.5.3. Оцениваемые результаты наставничества, значимые для дополнительного образования:

- повышение уровня мотивированности и осознанности учащихся старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных проектов учащимися, направленных на решение проблем реального сектора экономики в рамках решения задач

Документ подписан электронной подписью.

предпрофессиональной подготовки;

- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;

- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников;

- увеличение процента учеников с осознанной позицией, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- развитие эмоциональной устойчивости, снижение психологических кризисов у обучающихся, связанных с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки.

3.5.4. Портрет наставника – неравнодушный профессионал с большим опытом работы в реальном секторе экономики, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

3.5.5. Портрет наставляемого. «Активный» - социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. «Пассивный» - плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

3.5.6. Область применения данной формы наставничества при реализации дополнительной общеобразовательной программы: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

3.5.7. Наставническая деятельность в данной форме контролируется педагогом, реализующим соответствующую дополнительную общеразвивающую программу, а содержание наставнической деятельности согласуется с родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

4. Порядок организации наставничества

4.1. Наставничество в учреждении осуществляется на основании данного Положения.

4.2. Заместители директора, старший методист являются кураторами направлений наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения индивидуальных планов наставничества по соответствующим направлениям.

4.3. Ежегодно кураторы до 01 октября текущего учебного года формируют базу наставников и базу наставляемых - список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве) и список молодых специалистов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества.

4.4. База наставников формируется в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении 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».

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

4.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

4.7. Индивидуальный план наставничества разрабатывается на срок от 3 месяцев до 1 года.

4.8. При реализации индивидуального плана осуществления наставничества наставник создаёт необходимые условия для эффективной совместной работы наставника и наставляемого.

4.9. Не позднее 5 рабочих дней до завершения срока наставничества наставник представляет для ознакомления куратору своего направления отзыв о результатах наставничества. В отзыве о результатах наставничества при необходимости даются конкретные рекомендации наставляемому.

4.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с индивидуальным планом осуществления наставничества.

4.11. Мониторинг и оценку результатов деятельности наставников осуществляют кураторы в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении 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».

5. Обязанности куратора

Кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям обязаны:

-формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;

-разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;

-подготовить на текущий год проект Программы наставничества КОГ ОБУ ДО «Дворец творчества – Мемориал» о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества, о формах наставничества, сроки продолжительности текущей программы наставничества, а так же подготовить проекты «Индивидуальных планов наставничества» совместно с наставниками и наставляемыми;

-проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

-создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

-посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;

-организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;

-ознакомить куратора с манифестом наставника, кодексом наставника, руководящими принципами наставника согласно приложения № 3 к настоящему Положению⁴

-оказывать методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов осуществления наставничества;

-анализировать и распространять положительный опыт наставничества в учреждении.

6. Обязанности наставника

В период наставничества наставник обязан:

-выполнять утвержденный индивидуальный план наставничества;

-изучать личностные качества наставляемого, его отношение с участниками образовательного процесса, увлечения, наклонности, круг общения;

-контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;

-личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-совместно подготавливать «портфолио достижений» наставляемого;

-участвовать в презентации «портфолио достижений».

7. Обязанности наставляемого

В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в индивидуальном плане осуществления наставничества;

- выполнять рекомендации наставника;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- информировать наставника о трудностях, возникших при выполнении индивидуального плана осуществления наставничества;

- совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;

- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

Приложение 1
к Положению о наставничестве
КОГОБУ ДО «Дворец творчества – Мемориал»

МАНИФЕСТ НАСТАВНИКА

- Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
- Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
- Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
- Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
- Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
- Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
- Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
- Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.
- Наставник несет ответственность за недопущение ситуаций, при которых в процессе наставнической деятельности наставляемый стал жертвой насилия, был вовлечен в незаконную деятельность, имел потенциальную угрозу, способную нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

КОДЕКС НАСТАВНИКА

- Не осуждаю, а предлагаю решение.
- Не критикую, а изучаю ситуацию.
- Не обвиняю, а поддерживаю.
- Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
- Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
- Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и учреждением.
- Не утверждаю, а советуюсь.
- Не отрываюсь от практики.
- Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
- Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности, и что он имеет значение для педагогического коллектива.

РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКА

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться

Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники равнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи: Подпись верна

Сертификат: 0B691D7858614A1ADC39488C81CE535B5352922D

Владелец: Родыгина Жанна Валерьевна, Родыгина, Жанна Валерьевна, КИРОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА - МЕМОРИАЛ", Кировская область, RU, rodyginadvorec@yandex.ru, 05950657186, 434526276489

Издатель: Федеральное казначейство, Федеральное казначейство, RU, Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 007710568760, г. Москва, uc_fk@roskazna.ru

Срок действия: Действителен с: 11.09.2020 10:40:15 UTC+03
Действителен до: 11.12.2021 10:40:15 UTC+03

Дата и время создания ЭП: 25.04.2021 13:53:30 UTC+03

Документ подписан электронной подписью.