Методический кабинет «ПОИСК»

МБУ ЦРК «Берегиня»

Отдел культуры Администрации Катайского муниципального округа Курганской области

**Сборник**

**методических материалов**

**№1**

(для специалистов

культурно досуговых учреждений)

г. Катайск

2025 г.

Материал подготовлен методистами

методического кабинета «ПОИСК»

МБУ ЦРК «Берегиня»

Отдела культуры

Администрации Катайского муниципального округа Курганской области –

Андреевой В.Ю., Петровских М.М.

### https://sun9-64.userapi.com/c844521/v844521508/a2c3e/F9r3w9fCidM.jpg Методические материалы для наставника

### Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. 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.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

**Кодекс наставника**

Хороший наставник тот, который заставляет вас меняться даже тогда,

когда его самого нет рядом.

Никита Латанский

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. 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 общества.

**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, рефлексируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий |
| Наставники неравнодушны | 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 |

### 

### https://i.ytimg.com/vi/TegsCyivR2I/maxresdefault.jpgКачества успешных наставников

* Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.
* Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.
* Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.
* Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.
* Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.
* Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т. д.) и даже измениться под влиянием отношений.

**Хороший наставник обладает также:**

* гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
* критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
* коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
* толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
* эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
* рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
* эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

**Кодекс профессиональной этики работников учреждений культуры Катайского МО**

Кодекс профессионально-этических норм и принципов, связанных с реализацией работниками учреждений культуры основных направлений муниципальной политики в сфере культуры; художественного образования; музеев; охраны культурного наследия при исполнении своих профессиональных обязанностей.

**Настоящий Кодекс служит целям:**

* установления этических норм и правил служебного поведения работников культуры Катайского района для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;
* регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
* выработке у работников культуры потребности соблюдения профессионально - этических норм поведения; обеспечения единых норм поведения работников культуры.

Настоящий Кодекс, как свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов, выполняет следующие **функции**:

* содействие формированию ценностно-этической основы профессиональной деятельности и взаимоотношений в коллективе;
* обеспечение гарантий осуществления прав граждан в сфере культуры;
* содействие повышению профессионального авторитета культурной среды в обществе;
* определение профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

Положения настоящего Кодекса обязательны для работников учреждений культуры Катайского района, а также являются составной частью должностных обязанностей работников культуры.

**Деятельность работника культуры основывается на следующих принципах профессиональной этики:**

* соблюдение законности;
* приоритет прав и интересов граждан в сфере культуры;
* социальная ответственность;
* профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей;
* соблюдение правил делового поведения;
* проявление лояльности, справедливости и гуманизма;
* добросовестность;
* объективность;
* конфиденциальность;
* беспристрастность;
* соблюдение общих нравственных норм;
* высокое качество предоставляемых услуг и высокий уровень культуры общения.

**Основными этическими ценностями работников культуры при осуществлении своих должностных обязанностей являются:**

* человек и общество;
* развитие и самореализация личности;
* сохранение национальной самобытности народов, проживающих в Курганской области; в Катайском районе;
* признание основополагающей роли культуры в гуманизации общества, в развитии и самореализации личности, сохранении национальной самобытности народов.

**Работник культуры:**

* способствует сохранению, развитию и распространению культуры;
* признаёт ценность каждого человека и неотъемлемость его права на культурную деятельность, на гуманитарное и художественное образование, на приобщение к культурным ценностям, иным собраниям, во всех областях культурной деятельности;
* содействует гражданам в приобщении детей к творчеству и культурному развитию, занятию самообразованием, любительским искусством, ремёслами;
* способствует созданию условий для всеобщего эстетического воспитания, самореализации талантов, развитию благотворительности, меценатства и спонсорства в области культуры;
* содействует созданию произведений, способных воздействовать на нравственное воспитание детей и молодёжи;
* находится в состоянии пополнения своего творческого потенциала;
* демонстрирует уважение к людям, воздерживаясь от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера, проявления грубости, пренебрежительности, заносчивости, предвзятости, не допуская угроз, оскорбительных выражений (действий), препятствующих нормальному общению.

**Общие ценности для всех отраслей культуры:**

* этическая ответственность перед профессией – отстаивание и защита достоинства и целостности профессии, развитие этических норм, знаний и миссии культурной деятельности;
* содействие формированию и развитию культуры, позитивному межкультурному диалогу этнических, языковых и культурных групп, представленных в обществе;
* создание условий для развития творческой культурной сферы и обеспечение равных возможностей доступа к культурным ценностям и информационным ресурсам Курганской области; Катайского района;
* профессиональную коммуникативную компетентность;
* потребность в самореализации, самоутверждении и самосовершенствовании личности.

**Основные ценности по отраслям:**

* создание условий для участия и самореализации граждан в самодеятельном и народном творчестве, промыслах и ремёслах;
* развитие и сохранение традиций театрального искусства, глубокое осознание и строгое выполнение законов театральной этики и дисциплины;
* создание подлинной творческой атмосферы в театре;
* обеспечение ценности музея, опирающееся на профессиональные знания и высокий уровень этического поведения сотрудников;
* обеспечения адекватного размещения, сохранности и документирования всех находящихся на попечении музея коллекций;
* проявление заботы о музейных собраниях, о широком доступе к ним публики;
* обеспечение сохранности и популяризации объектов культурного наследия;
* соблюдение законодательства в сфере охраны объектов культурного наследия;
* инновационная и исследовательская деятельность в сфере художественного образования, освоение новых педагогических технологий, работа в методических объединениях и творческих группах;
* обеспечение равенства прав пользователей на библиотечное обслуживание, вне зависимости от их пола, расы, национальности, имущественного или должностного положения, политических или религиозных убеждений, состояния физического здоровья;
* содействие социализации и развитию информационной культуры личности, формированию гражданского сознания;
* пропаганда книги и чтения как источника интеллектуального и духовного развития личности;
* содействие формированию и развитию культуры чтения, интеллектуальному и духовному развитию детей и юношества.

**Общие правила поведения во время исполнения работником культуры должностных обязанностей**

* Исполнение должностных обязанностей добросовестно и на высоком профессиональном уровне, с обязательным соблюдением законности, в целях обеспечения эффективной работы в сфере культуры и реализации, возложенных на него задач.
* Соблюдение приоритета общественных интересов и общечеловеческих ценностей.
* Осуществление своей деятельности в пределах полномочий соответствующего учреждения культуры.
* Отсутствие предпочтения каких-либо профессиональных или социальных групп и организаций, независимость от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.
* Исключение действий, связанных с возможностью приобретения

материальной или личной выгоды или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

* Проявление корректности, внимательности, доброжелательности и вежливости с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, должностными лицами, коллегами и подчиненными.
* Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям народов России, к культурным и иным особенностям различных этнических, социальных групп, содействие межнациональному и межконфессиональному согласию.
* Исключение действий, связанных с возможностью приобретения
* материальной или личной выгоды или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.
* Проявление корректности, внимательности, доброжелательности и
* вежливости с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, должностными лицами, коллегами и подчиненными.
* Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям народов России, к культурным и иным особенностям различных этнических, социальных групп, содействие межнациональному и межконфессиональному согласию.

**Работник культуры не имеет права:**

* злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, в том числе имеющим коррупционную направленность;
* вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом, во время исполнения должностных обязанностей.

**В служебном поведении работник культуры воздерживается от:**

* высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
* грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

**Обращение со служебной информацией**

С учетом основных положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» в отношении доступа к конфиденциальной информации, находящейся в распоряжении учреждений культуры Курганской области, работник культуры может обрабатывать и передавать информацию только при соблюдении норм и требований, предусмотренных действующим законодательством.

Работник культуры при наличии у него права доступа к конфиденциальной информации обязан соответственно обращаться с этой информацией и всеми документами, полученными во время исполнения или в связи с исполнением своих должностных обязанностей, а также принимать меры для обеспечения гарантии безопасности и конфиденциальности информации, которая ему стала известна и за которую он несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Работник культуры не имеет права использовать не по назначению информацию, которую он может получить во время исполнения своих должностных обязанностей или в связи с ними.

**Обращение с вверенными финансовыми средствами, материально-техническими и иными ресурсами**

Осуществляя свои должностные полномочия, работник культуры должен управлять с пользой, эффективно и экономно вверенными ему финансовыми средствами, имуществом, материально-техническими и иными ресурсами, не используя перечисленное для личных целей. Исходя из необходимости строгого соблюдения требований законодательства в сфере государственных закупок и в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд, работникам культуры, должностные обязанности которых предусматривают участие в данной сфере, **запрещается:**

* вступать в какие-либо переговоры с потенциальными участниками размещения заказов при проведении процедур размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;
* создавать какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов, в том числе для близких родственников должностных лиц и работников органов культуры Курганской области;
* использовать должностное положение вопреки законным интересам учреждений культуры Курганской области и государства в целом в целях получения материальной или личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Требования к антикоррупционному поведению**

В целях недопущения возникновения конфликта интересов в учреждениях культуры Катайского района работник культуры обязан:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и Курганской области, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Кодексом;

- доводить до сведения вышестоящего руководителя информацию о любом возможном конфликте интересов.

В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника культуры информацию, то работнику следует обратиться к вышестоящему руководителю или в Отдел культуры Администрации Катайского муниципального округа, имеющее право инициировать и провести проверку поступившей информации.

Руководители учреждений культуры Катайского МО в установленном порядке обязаны представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера на себя и членов своих семей.

**Внешний вид работника культуры**

Работник культуры при исполнении им должностных обязанностей обязан следить за своим внешним видом, быть опрятным вне зависимости от условий работы, соответствовать формату мероприятия.

Внешний вид работника культуры должен способствовать формированию у потребителя услуг благоприятного впечатления об учреждении.

**Ответственность работника культуры**

* Гражданин, принимаемый на работу в учреждение культуры Катайского района, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.
* Каждый работник культуры должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый потребитель услуг, оказываемых учреждением культуры Катайского района, вправе ожидать от работника культуры поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.
* Знание и соблюдение работниками культуры положений Кодекса
* является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и поведения во время исполнения должностных обязанностей.
* Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложении дисциплинарного взыскания.