



Приложение 2

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МБУ ДО ЦПиСПСУ АР

О.П. Кракаускене  
приказ №30 от 02.09.2021 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБУ ДО ЦПиСПСУ АР**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБУ ДО ЦПиСПСУ АР (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области №602 от 30.07.2020г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность дополнительным общеобразовательным программам» среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и с целью достижения увеличения охвата обучающихся различными формами сопровождения и наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества МБУ ДО ЦПиСПСУ АР (далее Центр), осуществляющая образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

### **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в Центре является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации

в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов Центра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирования базы данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Центра.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначенный приказом директора.

3.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется тьюторами, куратором, и иными лицами Центра, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

3.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- нуждающиеся в сопровождении профессионального самоопределения.

3.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

3.7. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в диссеминации личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники деятельности Центра;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего Центра;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

3.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Центра в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

3.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

3.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

3.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

### **4. Реализация целевой модели наставничества.**

4.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей ОО в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик» «Педагог – педагог», Педагог - ученик».

4.2. Представление и утверждение программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Педагог – педагог», Педагог - ученик» происходит на педагогическом совете.

4.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение организационной встречи наставника и наставляемого.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

4.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

#### **5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

5.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

#### **6. Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБУ ДО ЦПиСПСУ АР определяющих права и обязанности.
- Разрабатывать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку.
- Развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### **7. Права наставника:**

- Вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества различных уровней.

#### **8. Обязанности наставляемого:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБУ ДО ЦПиСПСУ АР, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставником план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **9. Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

#### **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

#### **11. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБУ ДО ЦПиСПСУ АР
- Приказ директора Центра о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МБУ ДО ЦПиСПСУ АР
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБУ ДО ЦПиСПСУ АР
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МБУ ДО ЦПиСПСУ АР.