Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«ЦЕНТР ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО
ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА
УРУС-МАРТАНОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
(МБУ ДО «ЦДЮТТ»)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБУ ДО «ЦДЮТТ
01.10.2021г. №_____
Директор _____ Р.А.Газиев

Принято на заседании
Педагогического совета
Протокол № 2
от «01» 10 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
01.10.2021г. №_____

г.Урус-Мартан

о внедрении Целевой модели наставничества

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года N° 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 года N° 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».
1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка».
1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
2.2. 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.
2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
2.4. 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.
2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
2.6. Куратор - сотрудник учреждения, осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в учреждении.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее педагоги) разных уровней образования.
3.2. Основными задачами наставничества являются:
- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программы 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 программы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества;
- формирования баз данных программы наставничества и лучших практик; - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства

педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором учреждения, куратором, педагогами, и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся: проявившие выдающиеся способности;

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

с ограниченными возможностями здоровья;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни учреждения, отстраненные от коллектива.

4.5Наставляемыми могут быть педагоги:

-молодые специалисты;

-находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

-находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

-желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

4.6. Наставниками могут быть:

обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

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

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.
4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей учреждения в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель». Представление программы наставничества на педагогическом совете и родительском совете.
5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник - наставляемый». Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
-оценка качества процесса реализации программы наставничества;
-оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана.
Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в учреждения, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.
8.4.Получать психологическое сопровождение. Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.
9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
10.2. Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном уровне.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
11.3. Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник+».
11.4. Создание на сайте учреждения специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества.
11.5. Награждение грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
11.6. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
-приказ Министерства образования и науки Чеченской Республики о внедрении целевой модели наставничества;
-приказ Муниципального учреждения «Управление образования Урус-Мартановского муниципального района» «Об организации деятельности по внедрению целевой модели наставничества
- протокол заседаний педагогического, методического совета на которых рассматривались вопросы наставничества;
- приказ по внедрению целевой модели наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении «ЦДЮТТ Урус-Мартановского муниципального района»;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в учреждении