

Приложение №1  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
от 14.03.22 года № 51 -ПД

**Положение о реализации программы (системы) наставничества  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования городского округа Перевозский  
Нижегородской области  
«Детско-юношеского центра г.Перевоза»  
(формы: ученик-ученик, педагог-педагог)**

ПРИНЯТО на заседании  
Педагогического совета  
протокол заседания  
от 18.03.22 года № 1

**Положение о реализации программы (системы) наставничества  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования городского округа Перевозский  
Нижегородской области  
«Детско-юношеского центра г.Перевоза»  
(формы: ученик-ученик, педагог-педагог)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее – Целевая модель наставничества) в образовательной организации, права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г., Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020 г., приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 г. "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования", а также в целях реализации федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", "Молодые профессионалы" национального проекта "Образование".

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники

которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

**Наставляемый** – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

**Куратор** – специалист МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза» (далее - Центр) который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

**Метакомпетенции** – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

**Дорожная карта** – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

**Медиаплан** – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах. Контент – информационное наполнение медиаресурса. Формы контента: пресс-релиз (за 3-5 дней до события), пост-релиз (в течение 1 дня после организации события), дайджест, альбом фотографий, плейлист (тематическая музыкальная подборка), образовательные лонгриды (посты/статьи более 2000 знаков) и др.

## 2. Цель и задачи

2.1. Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в

возрасте от 10 лет, педагогических работников в том числе молодых специалистов Центра.

## 2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## 3. Механизм реализации программы (системы) наставничества

3.1. Наставничество в Центре организуется в соответствии с настоящим Положением и на основании приказа директора.

3.2. Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников Центра.

3.3. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;

– участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;

– обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме (Приложение № 1).

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в Центре и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно. Ежегодно в установленные сроки в региональный наставнический центр направляется информация о количестве участников программы (системы) наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

3.5. При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных (Приложение № 2) и соглашение между наставником и наставляемым (Приложение № 3), копия данного соглашения хранится в образовательной организации на базе которой внедряется Целевая модель наставничества. В случае, если участники или один из участников наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.6. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте Центра в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости.

#### **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

- "ученик – ученик",
- "педагог-педагог"

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

4.2. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании педагогического совета Центра. Формирование наставнических пар осуществляется с обеих сторон (потенциальных наставника и наставляемого). Наставнические пары закрепляются приказом директора с указанием срока наставничества (не менее 1 учебного года)

4.3. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников:

- специалистов, не имеющих трудового стажа в Центре;

- специалистов, имеющих стаж педагогической работы не более трех лет;

- педагоги, переведенные на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

4.4. Наставничество устанавливается для следующих категорий учащихся:

- учащихся, впервые зачисленных в объединения;

- учащихся, с низкими показателями усвоения программы обучения;

- учащихся с особыми образовательными потребностями или трудностями адаптации;

- учащиеся, желающих повысить качество профориентационной деятельности.

4.5. Показателями эффективности работы наставника является выполнение целей и задач в период наставничества.

## **5. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества**

5.1. Куратор назначается решением руководителя Центра.

5.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов Центра. Также куратором может стать представитель организации – партнера Центра, представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся с предоставлением справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;

- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

## **6. Права и обязанности наставника**

6.1. В форме "педагог-педагог" в обязанности наставника входит:

- знать требования законодательства в сфере дополнительного образования;

- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; оказывать необходимую помощь;
- оказывать необходимую индивидуальную помощь в овладении профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей;
- способствовать развитию положительных качеств наставляемого; привлекать к участию в общественной жизни коллектива;
- подводить итоги наставничества.

6.2. В форме "ученик-ученик" в обязанности наставника входит:

- формировать наставнические отношения в условиях доверия; взаимообогащения и открытого диалога;
- помогать подопечному в овладении необходимыми умениями и навыками в соответствии с деятельностью объединения;
- помогать наставляемому в реализации лидерского потенциала, улучшения творческих результатов;
- способствовать развитию положительных качеств наставляемого, в т.ч. личным примером.

## **7. Права и обязанности наставляемого**

7.1. В форме «педагог-педагог» наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

7.2. В форме «ученик-ученик» наставляемый обязан:

- выполнять задания в установленные сроки;
- учиться у наставника совершенствовать свое мастерство, овладевать практическими навыками по программе обучения;
- проявлять инициативу, вносить предложения по совершенствованию деятельности в объединении;
- прислушиваться к советам и рекомендациям наставника.

## **8. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.