

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ ДО ЦДТ «Глобус»  
\_\_\_\_\_ Р.Р. Галимов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

Принят на заседании  
методического совета  
Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о реализации программы (системы) наставничества педагогических работников**  
**в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного**  
**образования Центр детского творчества «Глобус»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о реализации программы (системы) наставничества (далее – Положение) определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества (далее – Целевая модель наставничества) в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Центр детского творчества «Глобус» (далее – Центр), права и обязанности наставников, наставляемых и 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., приказа Министерства образования и науки № 478 от 27.04.2020 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 взаимопольное общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участник которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

**Наставляемый** – участник наставнической пары, 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 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.

**Куратор** – специалист Центра, 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, его организации и 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 Программы (системы) наставничества в Центре является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в том числе молодых специалистов Центра.

2.2.Задачи реализации Программы:

- улучшение показателей деятельности Центра, при реализации дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ в образовательной, социокультурной, и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала педагогов;
- 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 профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Центра, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## **3. Механизм реализации программы (системы) наставничества**

3.1.Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа педагогических работников Центра.

3.2.Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению системы наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- формирование наставнических пар и групп;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в Центре;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

3.3.Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах по следующим формам:

- Опытный педагог – молодой специалист,

- Педагог-новатор – консервативный педагог,
- Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы.

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

#### **4. Функции куратора внедрения программы (системы) наставничества**

- 4.1. Куратор назначается решением руководителя Центра.
- 4.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов Центра
- 4.3. 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 системы наставничества;
  - мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

#### **5. Права и обязанности наставника**

- 5.1. Наставник обязан:
  - разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
  - участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
  - регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
  - оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
  - предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
  - способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в Центре;
  - внимательно и уважительно относиться к наставляемому.
- 5.2. Наставник имеет право:
  - способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
  - совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
  - принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в Центре;
  - вносить предложения куратору и администрации Центра по внесению изменений в Дорожную карту;
  - привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

#### **6. Права и обязанности наставляемого**

- 6.1. 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.
- 6.2. Наставляемый имеет право:
  - вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
  - принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в Центре;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору Центра о замене наставника.

#### **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Центра и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами федерального и регионального уровня и вновь принятыми локальными нормативными актами Центра.