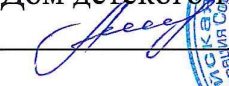


Утверждаю:

Директор Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования

Дом детского творчества п.г.т. Сосьва

 Е.А. Алепчевич

« 09 »  2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

В

**Муниципальном бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования Дом детского творчества п.г.т. Сосьва**

2025 г.

Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва (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 дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказом Минпросвещения России от 03.09.2019 N 467 "Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2019 N 56722), Методическими рекомендациями разработанными в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».
- 1.2. Целевая модель наставничества МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва (далее - учреждение), осуществляющая образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "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. 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, направленный 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 и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Куратор - сотрудник учреждения, осуществляющей 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.
- 2.8. Благодарный выпускник - выпускник учреждения, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

- 3.1. Целью наставничества в учреждении 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов учреждения.
- 3.2. Основными задачами наставничества в учреждении 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 в учреждении;
- формирования баз 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.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество в учреждении организуется на основании приказа директора учреждения.
- 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора учреждения по учебно-воспитательной работе.
- 4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора учреждения.
- 4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором учреждения, куратором, педагогами, руководителями детских объединений и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6. Наставляемым 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, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми 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.

4.8. 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;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего учреждения;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.9. 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).

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

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

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора учреждения.

4.14. 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 три формы наставничества: «Обучающийся - обучающийся», «Педагог - педагог», «Педагог - обучающийся».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Обучающийся - обучающийся», «Педагог - педагог», «Педагог - обучающийся» осуществляется на конференции учреждения, педагогическом совете и родительском совете.

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

-Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

-Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

-Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы

наставничества с наставником и наставляемым.

-Регулярные встречи наставника и наставляемого.

-Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

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

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1. Мониторинг процесса реализации программ 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 программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

-Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, определяющих права и обязанности.

-Разработать 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.

-Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

-Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

-Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

-Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует подталкивает и ободряет его.

-Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, 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.

8. Права наставника:

-Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

-Защищать профессиональную честь и достоинство.

-Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

-Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ учреждения наставничества.

-Получать психологическое сопровождение.

-Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

-Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва, определяющих права и обязанности.

-Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

-Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

-Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

-Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

-Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

-Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

-Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

-Мероприятия по популяризации роли наставника.

-Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне учреждения.

-Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

-Проведение конкурса профессионального мастерства в учреждении

- "Наставник года", "Наставник+" и т.д.;
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте учреждения.
- Создание на сайте учреждения методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами администрации учреждения "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

12.Документы, регламентирующие наставничество

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничестве в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва;
- Приказ директора учреждения о внедрении целевой модели наставничества;
- целевая модель наставничества в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва;
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ ДО ДДТ п.г.т. Сосьва;
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества