

муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования детей» г. Усинска  
Усинск карса «Содтӧд челядьӧс велӧдан шӧрин»  
муниципальной ашӧрлуна учреждение содтӧд велӧдан шӧрин

**РАССМОТРЕНО**

на заседании Методического совета  
Протокол №1 от 30.08.2023г.

**ПРИНЯТО**

на заседании Педагогического совета  
Протокол №1 от «06» сентября 2023г.



И.о. директора МАУДО «ЦДОД» г. Усинска

В.В. Базин

Приказ №246 от «06» сентября 2023г.

## **Положение о наставничестве**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей» г. Усинска (далее - МАУДО «ЦДОД» г. Усинска) разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");

- Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 15.04.2020 г. № 304, Приказом Управления образования МО ГО «Усинск» от 24.04.2020 г. №379;

- Уставом МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

1.2. Настоящее Положение определяет:

- цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества учащихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска являются:

- наставник;

- наставляемый - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- администрация МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- куратор наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- родители (законные представители) учащихся;
- выпускники МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

#### 1.4. 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, 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 учащийся МАУДО «ЦДОД» г. Усинска обучающийся по 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 учащиеся МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, 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 учащихся.

*Куратор* – специалист МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

*Мета-компетенции* – "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.

## **2. Цель и задачи наставничества. Функции МАУДО «ЦДОД» г. Усинска в области внедрения целевой модели наставничества.**

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МАУДО «ЦДОД» г. Усинска в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

### 2.2. Задачи наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие в профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приёме на работу, закрепление педагогических кадров в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и создание благоприятных условий для их профессионального развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества, индивидуальных планов наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга качества реализации и эффективности наставничества;
- предоставление учредителю данных по итогам мониторинга и оценки качества реализации Программы наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска (по запросу);
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;

### **3. Порядок и организация наставнической деятельности**

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

3.2. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска формы наставничества «педагог – педагог», «педагог – ученик», «ученик-ученик» с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме,
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе

которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

3.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

3.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- учащихся, изъявивших желание в назначении наставника;
- педагогических работников, вновь принятые на работу в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

3.6. Наставниками могут быть:

- учащиеся;
- родители (законные представители) учащихся;
- педагогические и иные должностные лица МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

*Критерии и показатели определения наставников и кураторов представлены в Приложении 1.*

3.7. Назначение наставников происходит на добровольной основе приказом директора МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

3.8. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более трёх наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставляемыми.

3.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.10. Замена наставника производится приказом руководителя МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.11. Этапы наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
- Этап 2. Формирование базы наставников и наставляемых;
- Этап 3. Сбор и обучение наставников.

Этап 4. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 5. Организация работы наставнических пар, групп;

Этап 6. Завершение внедрения Целевой модели.

3.12. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных лиц, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм и ролевых моделей наставничества на ближайший учебный год, исходя из потребностей МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

3.13. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (*форма приведена в Приложении 2*), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении.

Также на втором этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии выдвижения наставников (*Приложение 1*).

3.14. Выдвижение наставников может осуществляться как администрацией МАУДО «ЦДОД» г. Усинска так и коллективом сотрудников по итогам анкетирования. Составляется проект приказа МАУДО «ЦДОД» г. Усинска с приложением списка наставников и наставляемых.

3.15. На третьем этапе куратором формируются карты наставников и наставляемых (*Приложение 2,3*) При необходимости организуется мероприятия по обучению наставников в форме индивидуальных и групповых встреч и консультаций.

3.16. В рамках четвёртого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов на учебный год.

3.17. На пятом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий в рамках индивидуальных планов и реализации Модели наставничества.

3.18. Шестой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

#### **4. Права и обязанности кураторов.**

4.1. Куратор назначается решением директора МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

4.2. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования АМО «Усинск»;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и участие в его распространении.

4.3. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МАУДО «ЦДОД» г. Усинска предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар; на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества.

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

### **5.1. Наставник обязан:**

- принимать участие в разработке индивидуального плана развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и при необходимости коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

### **5.2. Наставник имеет право:**

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «педагог - педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных индивидуальных планов наставничества, в оценке соответствия условий организации наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к директору МАУДО «ЦДОД» г. Усинска с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

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

### **6.1. Наставляемый обязан:**

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для наставляемых.

### **6.2. Наставляемый имеет право:**

- пользоваться имеющейся в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных индивидуальных планов, в оценке соответствия условий организации наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности её внедрения;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

## **7. Оценка результатов реализации программы наставничества.**

7.1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества, в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска индивидуальных планов наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» куратором;
- выявление соответствия условий организации наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска требованиям и принципам Целевой модели.

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

7.3. Оценка реализации Программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

7.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска на сайте МАУДО «ЦДОД» г. Усинска <http://cdod-usinsk.ucoz.ru/> размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- нормативно-правовые и локальные акты, регламентирующие наставническую деятельность в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;

- анонсы мероприятий, проводимых в рамках реализации Целевой модели наставничества.

#### **8. Мотивация участников наставнической деятельности.**

8.1. Участники системы наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора МАУДО «ЦДОД» г. Усинска к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах МАУДО «ЦДОД» г. Усинска в социальной сети «ВКонтакте»;

- благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся;

8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

8.3. Руководство МАУДО «ЦДОД» г. Усинска праве применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

#### **9. Заключительное положение.**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и действует бессрочно (до внесения изменений и дополнений или принятия нового Положения)

9.2. 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.



### Критерии определения наставников и кураторов

Общими и обязательными критериями для наставников и кураторов в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска являются:

–наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом МАУДО «ЦДОД» г. Усинска);

–авторитетность в среде коллег и учащихся;

–высокий уровень развития ключевых компетенций:

- способность развивать других,
- способность выстраивать отношения с окружающими,
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- умение мотивировать и вдохновлять других,
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

#### Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества:

Форма наставничества	Критерии
Ученик – ученик	– активный учащийся обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления; – учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад, конкурсов, соревнований различного уровня. – лидер объединения, принимающий активное участие в жизни МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.
Педагог – педагог; Методист - педагог	– методист или опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества; – педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Куратор** должен соответствовать критериям по форме наставничества «педагог - педагог» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми.

## Примерная форма базы наставляемых

Ф.И.О. наставляемого	
Контактные данные для связи (данные представителя)	
Год рождения наставляемого	
Основной запрос наставляемого <i>(для чего он хочет участвовать в программе)</i>	
Дата начала работы с наставником	
Ф.И.О. наставника	
Форма наставничества	
Дата завершения работы	
Результаты	
Отметка о завершении программы <i>(индивидуальный план выполнен/не в полной мере/не выполнен)</i>	

## Примерная форма реестра наставников

ФИО наставника	
Контактные данные	
Основные компетенции наставника	
Важные для программы достижения наставника	
Ресурс времени на программу наставничества <i>(количество часов, которое наставник готов инвестировать на наставничество)</i>	
Дата начала работы	
ФИО наставляемого (наставляемых)	
Форма наставничества	
Дата завершения программы	
Результаты	