

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
ГБУ ДО НАО «ЛЮЦ «Лидер»  
Протоколы № 1, 2 от 01.09.2023



УТВЕРЖДАЮ

директор ГБУ ДО НАО «ЛЮЦ «Лидер»

Д.Н. Исполинов

«1» сентября 2023 г.

**Положение о наставничестве педагогических работников  
в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования  
Ненецкого автономного округа  
«Детско-юношеский центр «Лидер»**

**1. Общие положения:**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ненецкого автономного округа «Детско-юношеский центр «Лидер» (далее - Учреждение), 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 в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», а также в целях реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка» и национального проекта «Образование».

**2. Цель и задачи:**

2.1. цель реализации наставничества педагогических работников в Учреждении - передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя (далее – педагоги), предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки в педагогической деятельности.

2.2. Задачи:

- помочь педагогам реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения;
- удовлетворить потребность педагогов в непрерывном образовании и оказать им помощь в преодолении различных затруднений;
- помочь педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;
- раскрытие личностного, творческого, спортивного, профессионального потенциала педагогов;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии

педагогических кадров.

### **3. Организация наставничества:**

3.1. Ответственным за процедуру и качество наставничества несет заместитель директора по учебной работе Учреждения (далее- Куратор);

3.2. Назначение наставника и наставляемого осуществляется приказом руководителя Учреждения;

3.3. Назначение наставника и наставляемого осуществляется на основе добровольного согласия обеих сторон. Период работы должен быть достаточным для успешного освоения профессиональных навыков.

3.4. Результаты работы по наставничеству:

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- улучшение качества образовательного процесса и улучшение дисциплины в группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций.

### **4. Функции Куратора наставничества:**

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- контроль за организацией внедрения наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

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

5.1. Наставник обязан:

- помогать в организации образовательного и воспитательного процесса;
- оказывать помощь в работе с документацией;
- вести контроль образовательного и воспитательного процесса наставляемого;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- 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 наставничества в Учреждении и за его пределами;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

5.3. Требования для наставников могут включать следующие пункты:

- опыт работы в сфере педагогического образования или смежной области;
- знание и применение современных методик и технологий образования;
- понимание и применение принципов наставничества;
- обладание хорошими коммуникативными навыками;
- умение ставить цели и оценивать их достижение в процессе наставничества.
- способность к саморазвитию и постоянному обновлению своих знаний и навыков в области наставничества.

Указанные требования могут быть дополнены или уточнены в соответствии с конкретными целями и задачами наставничества педагогических работников.

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

### **6.1. Наставляемый обязан:**

- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику.

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

- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие наставничества в Учреждении и за его пределами;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю Учреждения о замене наставника.

### **6.3. Наставляемым может быть:**

- молодой начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагог, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ - компетенциями и т.д.;
- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающий потребность в наставнике;
- студент, проходящий стажировку/практику в Учреждении.

## **7. Заключение:**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Учреждением.

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