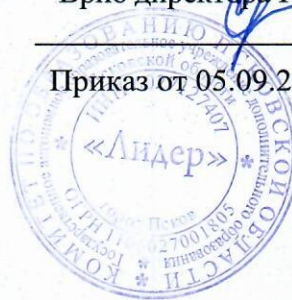


ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
ГАОУДО «ЛИДЕР»
Протокол 05.09.2024 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ
Врио директора ГАОУДО «ЛИДЕР»
О.В. Сергеева
Приказ от 05.09.2024 г. № 01-03/159



ПОЛОЖЕНИЕ О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

в Государственном автономном образовательном учреждении
дополнительного образования Псковской области «Лидер»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о реализации целевой модели наставничества (далее - Положение) в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного образования Псковской области «Лидер» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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» и Уставом Учреждения.

1.2. Целью Положения является регламентация реализации целевой модели наставничества в Учреждении.

1.3. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.4. Положение утверждается педагогическим советом, принимается на неопределенный срок. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Цель, задачи и функции 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, а также оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются: подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации; раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставляемых; 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 приеме на работу, закрепление педагогических кадров в Учреждении и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.

2.3. Целевая модель наставничества осуществляет следующие функции: привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью; осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность в Учреждении осуществляется по следующим формам: «ученик - ученик»; «педагог-наставник - молодой педагог» «педагог-наставник - студент».

- «Ученик - ученик» — это вид партнерского наставничества, который служит траекторией профессионально-личностного развития ученика-наставника и его подопечных. Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала учеников и их интеграции в профессиональное сообщество.

- «Педагог-наставник - молодой педагог» — это вид партнерского наставничества, подразумевающий передачу знаний. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в Учреждении, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация в профессиональной среде, улучшение коммуникаций, сохранение и передача знаний.

- «Педагог-наставник - студент» — это вид партнерского наставничества, подразумевающий временное приращение к опытному работнику Учреждения студента для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время педагогической и производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений. Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональных навыков у подопечных.

3.3. Организация работы наставников и контроль наставнической деятельности возлагается на руководителя структурного подразделения или других административных и педагогических работников структурного подразделения.

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

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых.

3.6. 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.

3.8. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений: объявление благодарности, рекомендация к награждению почетной грамотой или присвоению звания «Лучший наставник».

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