

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ КБР
Государственное бюджетное учреждение
«Центр сопровождения детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей»
(ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР)

ПРИНЯТО:

Решением Педагогического совета
Протокол № 1 от «15» декабря 2025 г.

Председатель _____ А.А. Алишанов

УТВЕРЖДЁН:

Приказом
от «15» декабря 2025 г. № 309-ОД

Директор _____ А.А. Алишанов

**Положение
о наставничестве в ГБУ «Центр сопровождения детей»
Минпросвещения КБР**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в государственном бюджетном учреждении «Центр сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (далее – Положение) принимаются педагогическими советами государственного бюджетного учреждения «Центр сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (далее - Центр) и утверждается директором Центра.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества воспитанников для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между воспитанниками» и Уставом Центра.

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

1.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.2. 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.

1.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Куратор-сотрудник Центра, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Центре.

1.8. Благодарный выпускник - выпускник Центра, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует воспитанников и педагогов, организует стажировки и т.д.).

2. Цели и задачи наставничества в Центре.

1.1. Целью наставничества в Центре 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 воспитанников, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР.

1.2. Основными задачами наставничества Центра 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 персонафицированного учета воспитанников, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- 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.

3. Организационные основы наставничества в Центре.

- 1.1. Наставничество в Центре организуется на основании приказа директора Центра.
- 1.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора Центра по учебно-воспитательной работе.
- 1.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора Центра.
- 1.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 1.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором Центра, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами Центра, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
- 1.6. Наставляемым могут быть воспитанники:
 - демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющие проблемы с поведением;
 - не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
- 1.7. 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.
- 1.8. Наставниками могут быть:
 - воспитанники, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - выпускники, заинтересованные в поддержке своей Центра;
 - сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
 - успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
 - ветераны педагогического труда.
- 1.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Центра в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).
- 1.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 1.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 1.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
- 1.13. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Центра.
- 1.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4. Реализация целевой модели наставничества Центра.

1.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Центра в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

1.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

1.3. 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.

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

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

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества Центра.

1.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

1.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

1.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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

1.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Центра, 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 Центре, 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.

Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации Центра 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 Центра наставничества.
- получать психологическое сопровождение.
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Центра, определяющих права и обязанности.
- разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации Центра предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Центра.

6. Документы, регламентирующие наставничество в Центре.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в Центре;
- Приказы директора Центра:
 - об организации наставничества в Центре;

- о внедрении целевой модели наставничества;
- о назначении куратора целевой модели;
- об утверждении наставнических пар/групп;
- Целевая модель наставничества в Центре;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в Центре.

