
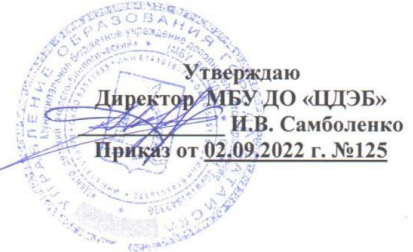


Согласовано  
Председатель ПК  
 Е.А.Кухарчук  
Протокол № 1  
от 25.08.2022 г.

Принято  
на педагогическом  
совете  
Протокол № 1  
от 28.05.2022 г.



**Положение о наставничестве  
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного  
образования «Центр детский эколого-биологический»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г 2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16), а также во исполнение совместного письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» и определяет единые требования к разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБУ ДДО «ЦДЭБ».

1.2. Настоящее Положение определяет цель и задачи наставничества, устанавливает формы и порядок организации наставнической деятельности, определяет права и обязанности ее участников, определяет организационно-методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников, устанавливает способы мотивации наставников и кураторов, формы и условия поощрения наставника, критерии эффективности работы наставника, определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.3. В основу разработки настоящего документа положено Положение о муниципальной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Батайска.

1.4. Термины и определения.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Е.А.Кухарчук  
Протокол № 1  
от 25.08.2022 г.

Принято  
на педагогическом  
совете  
Протокол № 1  
от 28.05.2022 г.

Утверждаю  
Директор МБУ ДДО «ЦДЭБ»  
\_\_\_\_\_ И.В. Самболенко  
Приказ от 02.09.2022 г. №125

**Положение о наставничестве  
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного  
образования «Центр детский эколого-биологический»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г 2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16), а также во исполнение совместного письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» и определяет единые требования к разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБУ ДДО «ЦДЭБ».

1.2. Настоящее Положение определяет цель и задачи наставничества, устанавливает формы и порядок организации наставнической деятельности, определяет права и обязанности ее участников, определяет организационно-методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников, устанавливает способы мотивации наставников и кураторов, формы и условия поощрения наставника, критерии эффективности работы наставника, определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.3. В основу разработки настоящего документа положено Положение о муниципальной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Батайска.

1.4. Термины и определения.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется

наставничество.

*Наставник* – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Наставляемый* – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

*Педагогические работники* – работники МБУ ДО «ЦДЭБ», перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Форма наставничества* – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества.

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

*Тьютор* – работник Центра развития образования, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования, принимающий активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов.

*Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого* – это долгосрочная (4 – 5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

## **2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, оказание помощи педагогическим работникам ЦДЭБ в их профессиональном становлении и закреплении в профессии, приобретении профессиональных компетенций.

2.2. Задачи наставничества:

- создание психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников Центра;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

2.2. В зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов в ЦДЭБ применяются различные формы наставничества.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым и наставником является педагогический работник Центра.

Наставником может быть:

- опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме);

- педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

- педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемым может стать:

- 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 (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

- педагог, желающий овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания.

Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности осуществляется с письменного согласия

педагогического работника. В обязательном порядке необходимо получить письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;
- «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «педагог – педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие *модели взаимодействия*:

– взаимодействие «*опытный педагог – молодой специалист*», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

– взаимодействие «*лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации*». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнут бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем;

– взаимодействие «*педагог-новатор – консервативный педагог*», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в

отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики;

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог». Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Форма наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации». В качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать: профессорско-преподавательский состав вузов, специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику, тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ, специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки, члены общественных организаций, деятели искусств академических, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т.д.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Наставничество осуществляется на основании приказа директора ЦДЭБ, настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества МБУ ДО «ЦДЭБ».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Центра.

3.3 Директор Центра:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества педагогических работников;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, утверждает их;

- утверждает Дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников;

- издает приказы о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

### 3.3. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором Центра из числа заместителей;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ЦДЭБ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту по реализации Положения о наставничестве в МБУ ДО «ЦДЭБ»;

- формирует банк персонализированных программ наставничества педагогический работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с директором Центра мониторинг реализации системы наставничества;

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. Замена наставника производится приказом директора, основанием могут выступать следующие обстоятельства:



- прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

#### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

##### **4.1. Наставник имеет право:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Центра с их согласия;
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных программой;
- требовать выполнения наставляемым персонализированной программы;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

##### **4.2. Наставник обязан:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ЦДЭБ при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение наставляемого в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч и на личном примере;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий программы;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для начинающих педагогов;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО**

5.1. Наставляемый имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию программы;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ.

5.2. Наставляемый обязан:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- принимать участие в мероприятиях плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ЦДЭБ»;
- выполнять рекомендации и указания наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы.

## **6. ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ПАР НАСТАВНИКОВ И ПЕДАГОГОВ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НАСТАВНИЧЕСТВО**

6.1. Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого;
- у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары утверждаются приказом директора МБУ ДО «ЦДЭБ».

## **7. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Стимулирование реализации наставнической деятельности является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления осуществлять выплаты работникам за реализацию наставнической деятельности в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров образовательной организации и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической

деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

Стимулирующие меры общегосударственного значения – государственная награда Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Педагог дополнительного образования может получить Нагрудный знак «Молодость и профессионализм» за популяризацию профессии педагога, а также за заслуги в сфере молодежной политики.

## **8. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА**

8.1. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в МБУ ДО «ЦДЭБ» применяются критерии, учитывающие:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

## **9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

9.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МБУ ДО «ЦДЭБ» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в организации Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник- наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели.

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

9.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых.

9.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели на сайте ЦДЭБ размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

## **10. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения соответствующим Приказом и действует до его отмены либо до момента введения в действия нового положения.

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть внесены соответствующим Приказом.