

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Невского района Санкт-Петербурга**

Принято
Решением Педагогического совета
ГБУ ДО ЦППМСП
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2
от 30.12.2021 г.

Утверждено
Директор ГБУ ДО ЦППМСП
Невского района Санкт-Петербурга

И.А.Ульянова
Приказ от 30.12.2021 г. № 222

**Положение
о программе наставничества в Государственном бюджетном
учреждении дополнительного образования Центр психолого-
педагогической, медицинской и социальной помощи Невского
района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2021

Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга (далее – Центр).

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

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Образовательное пространство региона – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества образовательной организации.

Школьное сообщество – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

Тандем – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века, используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

Специалист Центра – методисты, педагогический (педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи) и медицинский персонал Центра, обладающий специальными знаниями, привлекаемый к участию в реализации программы наставничества в учреждении.

Руководитель – директор или лицо, его замещающее, заместители директора, привлекаемые к участию в реализации программы наставничества в учреждении.

Родитель/законный представитель – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

I. Общие положения

1.1. Положение о программе наставничества в Центре (далее – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, в соответствии с Целевой моделью 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145) (далее – Целевая модель).

1.2. Положение о программе наставничества Центра (далее – Программа) является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества, определяет принципы разработки, форму и содержание Программы.

1.3. Программа является основным управленческим документом, регламентирующим и направляющим ход реализации Целевой модели, мониторинг и оценку результатов ее реализации. Она фиксирует этапы реализации Целевой модели, роли участников на каждом из них.

1.4. Цель программы – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества в Центре. Программа должна обеспечивать планируемые результаты внедрения целевой модели, исходя из выявленных дефицитов в деятельности Центра и на основании запроса.

Задачи программы:

- сформировать представление о реализации Целевой модели наставничества применительно к конкретным условиям Центра;
- определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения целевой модели наставничества, способы преодоления выявленных рисков.

1.5. Программа выполняет следующие функции:

- фиксирует решение педагогического коллектива Центра по применению Целевой модели для решения стоящих перед Центром образовательных задач.
- является ориентиром для выполнения с учетом психолого-педагогического контекста в каждом тандеме/группе «наставник-наставляемый».

1.6. Программа принимается на заседании педагогического совета Центра, по возможности согласовывается с Отделом образования администрации Невского района Санкт-Петербурга, утверждается директором.

1.7. Решение о внесении изменений в программу рассматривается и принимается на педагогическом совете Центра, утверждается директором.

1.8. Администрация Центра осуществляет контроль реализации программы в соответствии с планом внутриорганизационного контроля.

II. Разработка программы

2.1. Программа наставничества разрабатывается в Центре в соответствии с Типовой формой программы наставничества и методикой ее формирования, реализуется Центром в сотрудничестве с его сообществом.

2.2. Программа носит срочный характер, ее действие рассчитано на 1 календарный год и определено запросами потенциальных наставляемых из числа специалистов и обучающихся Центра в данный период. Программа может корректироваться куратором в части реализации планов конкретных тандемов/групп при обязательном согласовании с участниками (включая родителей обучающегося/его законных представителей), исходя из специфики психолого-педагогической ситуации.

2.3. Проектирование содержания наставничества осуществляется куратором в сотрудничестве с тандемами «наставник + наставляемый»/группами в соответствии с запросами наставляемого и возможностями специалистов Центра при согласовании с родителями/

законными представителями несовершеннолетнего, в случае реализации формы «специалист-обучающийся».

2.4. Программа должна определять наиболее оптимальные и эффективные для удовлетворения выявленных у потенциальных наставляемых запросов содержание, формы, методы и приемы организации наставничества, учитывая состояние здоровья обучающихся, уровень их способностей, характер учебной мотивации, а также имеющиеся в Центре и образовательного пространства Санкт-Петербурга ресурсы, в случае реализации формы «специалист-обучающийся».

2.5. Разработка и реализация Программы должна основываться на следующих принципах: «не навреди», легитимности, равенства, обеспечения суверенных прав личности, аксиологичности, научности, системности, стратегической целостности, согласованности взаимодействия сторон, индивидуализации.

III. Структура программы

№ п/п	Элементы программы	Содержание элементов программы
1.	Пояснительная записка	Цель и задачи программы наставничества в Центре в соотношении с проблематикой образовательного процесса, характеристикой континента.
2	Общие положения	- правовые основания разработки и реализации программы, -порядок принятия программы, -выбранные на данный период формы наставничества в соотношении с целью и задачами внедрения Целевой модели
3	Реализация Целевой модели (согласно этапам, указанным в Целевой модели)	-перечень форм наставничества, актуальных для Центра в наступающем году (каждая форма описывается согласно схеме, изложенной в типовой программе: цели, задачи, предполагаемый результат, характеристики участников данной формы, кадровое обеспечение, этапы реализации и соответствующие мероприятия); -мероприятия информационно-просветительского характера для специалистов Центра, школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения Центра (старт программы);

		-описание итогового события программы в конце ее реализации.
4	Мониторинг эффективности реализации Программы	Описание содержания, этапов и сроков мониторинга и ответственных за его организацию
5	Приложение	Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в Центре. Характеристика контингента отделов Центра, кадрового потенциала. Форма баз наставничества.

IV. Требования к Программе

3.1. Преемственность (актуализация опыта и традиции педагогического коллектива Центра, продуктивных партнерских связей) и перспективность (ориентация на освоение новых образовательных ресурсов региона).

3.2. Проектный характер Программы (опора на методологию управления проектами).

3.3. Связь Программы с федеральными и региональными программами развития образования.

3.4. Участие специалистов Центра в разработке и обсуждении Программы.

V. Критерии экспертной оценки Программы

Для экспертной оценки Программы используются следующие критерии:

- 1) Соответствие методологии Целевой модели.
- 2) Актуальность (учтен контекст реальных проблем образовательного процесса Центра данного периода).
- 3) Реалистичность (достижение результата предполагает рациональное использование имеющихся ресурсов).
- 4) Проработанность.
- 5) Контролируемость (наличие ясных показателей).
- 6) Публичность (наличие механизмов информирования участников).
- 7) Культура оформления Программы.