Приложение № 2
к приказу МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»
от 01.10.2024г. №74

ПОЛОЖЕНИЕ
о реализации программы(системы) наставничества
в МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества педагогов для организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества) в образовательной организации, права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества реализуется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 09.10.2020 г. № 1084-п, приказом Департамента образования г. Грозного «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам» от 12.10.2020 г. № 000, а также в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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

Форма наставничества– способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ», который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции – «гибкие» навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Медиаплан – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах. Контент – информационное наполнение медиаресурса. Формы контента: пресс-релиз (за 3-5 дней до события), пост-релиз (в течение 1 дня после организации события), альбом фотографий, плейлист (тематическая музыкальная подборка), образовательные посты/статьи более 2000 знаков и др.

2. Цель и задачи

2.1. Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ».

2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества ***(могут быть конкретизированы, учитывая специфику образовательной организации)*:**

– улучшение показателей организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Механизм реализации программы (системы) наставничества

3.1. Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ».

3.2. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

– разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;

– организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;

– организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;

– организация отбора и обучения наставников;

– осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;

– формирование наставнических пар и групп;

– осуществление своевременной и систематической отчетности;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;

– участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;

– обеспечение формирования базы данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме (Приложение № 1).

3.3. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

– «ученик – ученик», «студент-студент»;

– «учитель – учитель»;

– «работодатель – ученик»;

– «студент – ученик»;

– «работодатель – студент».

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ» и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно.

Ежегодно в срок не позднее 30 декабря в муниципальный центр наставничества направляется информация о количестве участников программы (системы) наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

3.5. При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных (Приложение № 2) и соглашение между наставником и наставляемым (Приложение № 3), копия данного соглашения хранится в образовательной организации на базе, которой внедряется Целевая модель наставничества. В случае, если участники или один из участников наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.6. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ» в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости, но не реже 1 раза в неделю.

4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества

4.1. Куратор назначается решением руководителя МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ».

4.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ».

Также куратором может стать представитель организации – партнера (наименование ОО) представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся с предоставлением справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Куратор выполняет следующие задачи:

– сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

– организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;

– контроль над организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;

– участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

– мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

– разрабатывать индивидуальный план (Приложение № 4) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

– участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;

– регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

– оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

– предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

– пособствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

– 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 системы наставничества в образовательной организации;

– вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;

– привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

– регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

– выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

– внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

6.2. Наставляемый имеет право:

– вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

– принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.

Приложение №1
к Положению о реализации программы (системы)
наставничества в МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»

Форма ведения базы наставляемых

МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные	Дата рождения	Цель (исходя из потребностей наставляемого)	Срок реализации комплекса мероприятий (дд.мм.гг-дд.мм.гг)	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Результаты реализации комплекса мероприятий	Ссылка на обратную связь наставляемого
1	Алхазова Жанета Саид-Усмановна	89679560547	06.07.2006г.	-помощь в разработке и ведении документации; - приобретение нового опыта и развитие новых навыков и компетенций; -повышение уровня профессиональн	01.10.2024г. - 31.05.2025г.	Титиева Аминат Заурмакановна	Педагог-педагог	МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»		

				ых и надпрофессиональных компетенций наставляемого; -повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе; -повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.						

Приложение №2
к Положению о реализации программы (системы)
наставничества в МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»

Форма ведения базы наставников
МБУ ДО «Курчалоевский ДЮЦ»

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные	Место работы/ учебы наставника	Основные компетенции, достижения, интересы наставника	Срок реализации комплекса мероприятий (дд.мм.гг-дд.мм.гг)	ФИО наставляемых	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставляемых	Результаты реализации комплекса мероприятий	Ссылка на обратную связь наставляемого
База выпускников										
1	Титиева Аминат Заурмакановна	89389921164	МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»	Наставник обладает организаторскими компетенциями, является Лауреатом конкурса «Лучший мастер», имеет успешный опыт в достижении	01.10.2024г.-31.05.2025г.	Алхазова Жанета Саид-Усмановна	Педагог-педагог	МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»		

				личностного и профессионального результата, обладает опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого						
База наставников от предприятий и организаций (в том числе общественных и некоммерческих организаций)										
База наставников из числа активных педагогов										
База наставников из числа других категорий (обучающиеся, родители и др.)										

Приложение №3
к Положению о реализации программы (системы)
наставничества в МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»

СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между наставником и наставляемым

г. Курчалой 01.10.2024г.

Данное соглашение устанавливает отношения между Титиевой Аминат Заурмакановной (далее – Наставник) и Алхазовой Жанетой Саид-Усмановной (далее – Наставляемый), совместно именуемые «Стороны», в связи с их участием в реализации методологии (Целевой модели) наставничества педагога организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества) на базе МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ».

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:

-помощь в разработке и ведении документации;

- приобретение нового опыта и развитие новых навыков и компетенций;

-повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;

-повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

-повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.

2.Права и обязанности Сторон

2.1. Наставник обязан:

1.2.1. Разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.

1.2.2. Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества образовательной организации (далее - Дорожная карта) в рамках компетенции.

1.2.3. Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.

1.2.4. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.

1.2.5. Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора.

1.2.6. Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации.

1.2.7. Внимательно и уважительно относится к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.

2.2.2. Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.

2.2.3. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.

2.2.4. Вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту.

2.2.5. Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1. Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом.

2.3.2. Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.

2.3.3. Внимательно и уважительно относится к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1. Вносить предложения в индивидуальный план обученияв рамках организации работы наставнической пары/группы.

2.4.2. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.

2.4.3. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.

2.4.4. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

2. Заключительные положения

2.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

2.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

2.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

2.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении 6 месяцев.

2.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен повзаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон

Наставник	Наставляемый
Титиева Аминат Заурмакановна _____/ Титиева А.З. (подпись)	Алхазова Жанета Саид-Усмановна _____/ Алхазова Ж.С-У. (подпись)

Приложение №4
к Положению о реализации программы (системы)
наставничества в МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»

Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы*

Образовательная организация: МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»

Форма наставничества: Очная

ФИО наставника: Титиева Аминат Заурмакановна

ФИО наставляемых: Алхазова Жанета Саид-Усмановна

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе:

Передача опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимополезное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
Помощь в разработке и ведении документации.	Разработка методических материалов при оформлении дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, составление календарного учебного графика.	01.10.2024г.-31.05.2025г.	Очный	
Приобретение нового опыта и развитие новых навыков и компетенций.	Компетентностно-ориентированные учебные задания на этапе формирования компетенций. Интегрированные учебные задания: Профессиональная компетенция: - «Понятие и сущность»; -общая социально-	01.10.2024г.-31.05.2025г.		

	психологическая; -специальная профессиональная; -специальная социально-психологическая; -общая профессиональная; - научно-исследовательская; -проектно-конструктивная; - педагогическая. Виды компетенций, как: - социальные (способность работать в группе/коллективе, ответственность толерантность); - персональные (стремление и готовность самостоятельно развиваться, обучаться, совершенствоваться и пр.); -информационные (владение существующими технологиями, способность их использовать, знание иностранного языка и пр.).			
Повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого.	Деловые игры (например, «Принятие управленческих решений», дисциплина «Управление обучающимися» «Куда мы двигаемся?» «Анализ личностных качеств обучающихся, не желательных для	01.10.2024г.-31.05.2025г.		

	конкретных должностей и профессий» и др.и др.)			
Повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе.	Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию установление межличностных и деловых отношений с коллегами, освоение ценностей и групповых норм поведения, взаимоотношений с педагогами, администрацией. Ознакомление работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации.	01.10.2024г.-31.05.2025г.		
Повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.	Выступление на семинарах, конференциях, мастер-классах. Участие в различных конкурсах. Проведение открытых занятий в рамках работы центра. Посещение тематических выставок. Инициативное участие в работе семинаров по интересующим вопросам, инициативное изучение эффективных методов работы других работников. Подготовка к занятиям по профессиональному обучению, как в	01.10.2024г.-31.05.2025г.		

	качестве слушателя, так и педагога(лектора).Обучение через систему повышения квалификации.			

Наставническая пара/группа	**Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации**	**Примерные форматы работы (список не является исчерпывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и её возможностей)**
«Педагог-педагог»	Программа развития образовательной организации. Годовой план работы образовательной организации. Планы работы методического совета. Программы/дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности Программы/планы самообразования Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников Программы/планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п.	Конкурсы Курсы Творческие мастерские Школы молодого учителя/педагога Серии семинаров Деловые игры

Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от наставника и наставляемого, определение запросов наставляемого и возможностей наставника	в течение всего периода	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемого и ресурсы наставника, проведены собеседования с наставником и наставляемым с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества	Определяется образовательной организацией
Организация диагностики компетенций, возможностей наставника и потребностей наставляемого (по специально разработанной форме)	1 раз в квартал	Диагностика пройдена у 100% участников Целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	сентябрь-декабрь 2024г	Реестр учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы (системы) наставничества и предоставление данных в РНЦ	до 20 октября 2024 года	Заполнена форма федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы (системы) наставничества и предоставлена в РНЦ	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
Информационное сопровождение деятельности			
Создание специальных рубрик на официальном сайте образовательной организации	В течение всего периода	Создано не менее 2-х специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием	Определяется образовательной организацией
Размещение информации о реализации Целевой модели наставничества на информационных	В течение всего периода	Не менее 5 публикаций на ресурсах: [ссылки]	Определяется образовательной

ресурсах образовательной организации			организацией
Выступление на Педагогическом совете с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В декабре 2024г.	Протокол Педагогического совета; в Педагогическом совете приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр наставника из числа специалистов ОО	Определяется образовательной организацией
Управление реализацией Целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации			
Контроль процедуры внедрения и реализации Целевой модели наставничества	Весь период	Выполнено 100% позиций Дорожной карты	Директор ОО
Контроль за реализацией мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Весь период	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
Разработка дорожной карты на 2025 год	до 25.12.2024г	Разработана дорожная карта внедрения методологии (Целевой модели) наставничества педагогов организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам на 2024-2025 год	Директор ОО Куратор внедрения Целевой модели наставничества
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Весь период	Участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Директор ОО Куратор внедрения Целевой модели наставничества

МУ «Отдел образования Курчалоевского района»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«КУРЧАЛОЕВСКИЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
(МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ»)

МУ «Курчалойн кIоштан дешаран дакъа»
ТIетоьхначу дешаран муниципальни бюджетан учреждени
«КУРЧАЛОЙН БЕРИЙН КХОЛЛАРАЛЛИН ЮКЪ»
(ТIД МБУ «Курчалойн БКХЮ»)

П Р И К А З

01 октября 2024г. **№ 74-од**

г. Курчалой

Об организации работы по внедрению
Целевой модели наставничества

В соответствии с приказом Министерства образования Чеченской Республики от 09.10.2020г. № 1084-п «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам»,

п р и к а з ы в а ю:

7. Назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества в МБУ ДО «Курчалоевский ЦДТ» методиста Газуеву Хаву Махмаевну.

8. Возложить на Газуеву Хаву Махмаевну ответственность по организационному, методическому, аналитическому сопровождению Целевой модели наставничества.

9. Утвердить «Дорожную карту» внедрения Целевой модели наставничества.

10. Тазбаеву Саламу Висадиевичу, заместителю директора по ИКТ, оказать системное информационное сопровождение деятельности по реализации Целевой модели наставничества.

11. Масхадовой Танзиле Борисовне, заместителю директора по УВР, организовать проведение мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничеств до 20 декабря и 20 мая ежегодно.

12. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор И.С-Э. Тазбаева