**АДМИНИСТРАЦИЯ ВАГАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ВАГАЙСКИЙ ЦЕНТР СПОРТА И ТВОРЧЕСТВА»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_МАУДО «ВЦСТ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

ул. Подгорная, 11 с.Вагай ,Вагайский район, Тюменская область, 626240 тел.(факс)

(34539) 23-2-72

dopobrazovanie\_vagai@mail.ru

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено на заседании  педагогического совета  протокол № 2  «24» июля 2023 г. | «Утверждаю»:  Директор МАУ ДО «ВЦСТ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Тунгулин М.Ю.  «25» июля 2023 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

с. Вагай, 2023

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – положение)  
разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция)», во исполнение распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».

1.2. Целевая модель наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (УДОД), осуществляющем образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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

**2. Основные понятия и термины**

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

2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий  
успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный специалист, готовый поделиться опытом и  
навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Координатор – сотрудник учреждения, осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

2.8. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и  
процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.9. Благодарный выпускник – выпускник учреждения, который ощущает  
эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

**3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества в организации 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 обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования в МАУ ДО «ВЦСТ».  
  
3.2. Основными задачами наставничества являются:

− разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения  
целевой модели;

− разработка и реализация программ наставничества;

− реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение  
принимающих участие в программе наставничества наставников и контроль за их деятельностью;

− инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

− осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в программах наставничества;

− проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности  
программ наставничества в организации;

− формирование 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.

**4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора организации.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор.

4.3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора организации.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу  
координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой  
наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется  
директором организации, координатором, куратором, педагогами и иными  
лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

− проявившие выдающиеся способности;

− демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

– с ограниченными возможностями здоровья;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

- имеющие проблемы с поведением;

- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

4.7. 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.

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- родители обучающихся – активные участники родительских советов;

- выпускники, заинтересованные в поддержке своей организации;

- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

- ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников могут меняться  
в зависимости от потребностей МАУ ДО «ВЦСТ» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).  
4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку  
персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних  
наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после  
знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на  
добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды, заключается договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

**5. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей организации в целевой модели наставничества, рассматриваются формы наставничества.

5.2. Представление программ наставничества по формам наставничества.

5.3. 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.

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

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

**6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных  
этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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

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

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

**7**. **Обязанности и права наставника**

7.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устава МАУ ДО «ВЦСТ», определяющих права и обязанности наставника;

- 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 обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;

- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия;

- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;

- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, 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.

7.2. Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации МАУ ДО «ВЦСТ» 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 программ, программ школы наставничества;

- получать психологическое сопровождение;

- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах  
наставничества.

**8. Обязанности и права наставляемого**

8.1. Наставляемый обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устава организации, определяющих права и обязанности наставляемых;

- разработать совместно с наставником план наставничества;

- выполнять этапы реализации программы наставничества.

8. 2. Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;

- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;

- участвовать в конкурсах наставничества;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

**9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

9.1. К механизмам мотивации и поощрения наставников относятся:  
- мероприятия по популяризации роли наставника;

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;

- создание на сайте методической копилки с программами наставничества;

- награждение грамотами «Лучший наставник»;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МАУ ДО «ВЦСТ».