Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр внешкольной работы» сельского поселения «Село Богородское» Ульчского муниципального района Хабаровского края

 Утверждаю

 Директор МБУ ДО ЦВР

 \_\_\_\_\_\_\_\_ М.В. Ильин

 «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

Положение о наставничестве

С. Богородское

2022г.

# Общие положения

I.I. Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» сельского поселения «Село Богородское» (далее — Положение МБУ ДО ЦВР с. Богородское),определяет цели, задачи, формы и порядок наставничества в МБУ ДО ЦВР с. Богородское (далее наставничество).

I.2.Наставничествов МБУ ДО ЦВР с. Богородское представляет собой целенаправленную деятельность администрации Центра, наиболее опытных педагогических работников по оказанию помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному выполнению должностных обязанностей педагогическими работникам и, а также воспитанниками Центра.

I.3.Нормативной правовой основой организации наставничества в Центре является:

* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. *N*273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
* Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

I.4. Основныепонятияитермины

I .4. 1 Наставничество- универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков ,компетенций, метакомпетенции и **ценностей** через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

I .4.2 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.

I .4.3. Программа наставничества- комплекс мероприятийи формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.4.4.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.

I .4.5.Наставник-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

1 .4.6.Куратор- сотрудникорганизации,осуществляющей деятельностьпо программам среднего профессионального образования, либо организацииизчислаеепартнеров,которыйотвечаетзаорганизациюпрограммынаставничества.

1 .4.7. Целевая модель наставничества- система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

# Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов обучающихся, усиления мотивации и профессиональной самореализации.

Задачи наставничества:

* + Передача профессионального опыта;
	+ Обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;

- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся Центра;

Развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи.

# Организационные условия функционирования системы наставничества

* 1. 1. Наставничество в МБУ ДО ЦВР с. Богородское организуется на основании приказа директора Центра.
	2. Руководство деятельностью по внедрению целевой модели наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» сельского поселения «Село Богородское» осуществляется методистами Центра.
	3. Приказом директора назначается куратор реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО ЦВР с. Богородское
	4. Приказом директора утверждается состав рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО ЦВР с. Богородское.
	5. Рабочаягруппаразрабатываетпланмероприятий) повнедрениюцелевоймоделинаставничествавМБУ ДО ЦВР с. Богородское
	6. Закреплениенаставническихпар/группорганизуетсянаоснованииприказадиректораЦентра.
	7. Подведениеитоговвнедренияцелевоймоделинаставничества.транслирование лучшего педагогического опыта организуетсяв конце учебногогода.
	8. ФормыпрограммнаставничествавМБУ ДО ЦВР с. Богородское
		1. .Форма наставничества **«педагог** —**педагог»**предполагает взаимодействие молодогопедагога (приопытеработыот 0 до 3лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытнымирасполагающимресурсами и навыкамиспециалистом-педагогом, оказывающимпервомуразностороннююподдержку. Даннаяформа реализуетсяпосредством индивидуальной работы(наставник - наставляемый).

Цельютакойформынаставничества являетсяуспешноезакреплениенаместе работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение егопрофессиональногопотенциалаиуровня,атакжесозданиекомфортнойпрофессиональной среды в Центре, позволяющейреализовывать актуальныепедагогическиезадачинавысокомуровне.

* + 1. Форманаставничества**«педагог**—**ученик»**предполагаетвзаимодействиеобучающегосяипедагогаЦентра,прикоторомнаставник активизируети развивает профессиональный, творческийпотенциалвоспитанникасособымиобразовательнымипотребностями.

ЦельютакойформынаставничестваявляетсяформированиеуталантливыхобучающихсяЦентрауменияпланироватьсвоюкарьеру,развитиеунихсоответствующихнавыковипрофессиональныхкомпетенций

черезучастиеволимпиадах,конкурсахи т.д.

* + 1. Форманаставничества**«ученик**—**ученик»**предполагаетвзаимодействие обучающихсяЦентра,при котором,наставник - активныйобучающийсястаршейступени,обладающийорганизаторскими и лидерскимикачествами,позволяющимиемуоказатьвесомоевлияниенанаставляемого,лишенное,темнеменее,строгойсубординации.

Целью такой формынаставничества являетсяразносторонняя поддержкаобучающегосяс особымиобразовательными или социальнымипотребностямилибовременнаяпомощьвадаптациикновымусловиямобучения.

# Сферыответственностинаставникаинаставляемого

4.1.Общаясфераответственности:

* совместноепланированиевстречитематики;
* совместноеобсуждениеиподдержкаобратнойсвязи.
	1. Наставникимеетправо:
	+ осуществлятьобучениеработникаи/иливоспитанникавоговоренныесроки;
	+ ходатайствоватьпередруководствомосозданииусловий,необходимыхдляэффективнойдеятельностисвоегоподопечного;
	+ ссогласияруководителяструктурногоподразделенияпривлекатьдляобученияработника/воспитанникадругихспециалистов.
	1. Наставникобязан:

-составить индивидуальныйпланне позднееl0 днейсо дня утвержденияегокандидатурыприказоморганизации;

* + ознакомитьработника/воспитанника снормативноправовымиактами,регулирующимивнедрениецелевоймоделинаставничествавЦентре;
	+ проводитьнеобходимоеобучениеиконтролироватьдеятельностьработника/воспитанника,оказыватьпомощь,выявлятьисовместноустранятьдопущенныеошибки;
	+ личнымпримеромразвиватьположительныекачестваработника/воспитанника,привлекатькучастиювобщественнойжизниколлектива,содействоватьразвитиюпрофессиональногокругозора;

-втечение10днейпозавершениинаставничестванаставниксоставляетотчетовыполнениииндивидуальногопланалицом,вотношениикоторогоосуществлялось наставничество, в том числе содержащийрекомендациипо егодальнейшемуличностномуи/илипрофессиональномуразвитию.

* 1. Наставляемыйимеетправо:
	+ пользоватьсяимеющимисявЦентренормативнымиправо вы миактами,учебно-методическойиинойдокументациейповопросамучебной/трудовойдеятельности,неотнесеннойкразрядуконфиденциальнойинформации;
	+ виндивидуальномпорядкеобращатьсякнаставникузасоветом,помощью по вопросам, связанным с учебной и/или профессиональнойдеятельностью;
	+ приневозможностиустановленияличногоконтактаснаставникомвыходитьсходатайствомккураторуозамененаставника.
	1. Наставляемыйобязан:
	+ выполнятьвустановленныйсрокиндивидуальныйплан;
	+ соблюдатьтребованиянормативноправовыхактов,регулирующихвнедрениецелевоймоделинаставничествавЦентре;
	+ овладеватьпрактическимиприемамииспособамикачественноговыполнения учебных и/или профессиональных задач, совместно с наставникомустранятьдопущенныеошибки;
	+ втечение10днейпозавершениинаставничествасоставитьотчетопроцессепрохождениянаставничества.

# Реализацияпрограммынаставничества

* 1. .Подготовкаусловийдлязапускапрограммынаставничества.

ОзнакомлениеколлективаспланмероприятийповнедрениюцелевоймоделинаставничествавЦентре.Размещениематериаловнасайте.Информированиевоспитанникововозможностипринятьучастиевпрограмме в качестве наставляемых. Оповещение социальныхпартнеровиродителейозапускеданнойпрограммы.

* 1. Формированиебазынаставляемых.

Проведениепсихологомируководителямиучебныхгруппопросовитестированиястудентов,сцельювыявленияихзапросовнаучастиевпрограмме вкачественаставляемых.

* 1. Формированиебазынаставников.

Организациякураторомвстречиспотенциальныминаставниками,заполнениеанкетынаставникакаждымкандидатом.Представлениепредседателямипредметно-цикловыхкомиссийхарактеристики/илирекомендацийкандидатоввнаставники.

* 1. Отбориобучениенаставников

Собеседованиекуратораскандидатамивнаставники(послеизученияанкет, характеристик) с целью оценки личных и деловыхкачествбудущихнаставников,степениихзаинтересованностивобученииибудущемсотрудничестве,организационныхивременныхвозможностейпретендентов,готовностькдолгосрочнойсовместнойдеятельности.

После отборанаставниковпроводитсяих обучение,предусматривающееразличныеформыдеятельности:лекции,семинары,тренинги,мастер-классы,

деловыеигры,самостоятельноеизучениетематическихресурсоввсетиИнтернет,практическиезанятия.

* 1. Формированиенаставническихпар/групп

Вцеляхформированияоптимальныхнаставническихпарлибогруппкураторпроводит общуювстречу с участиемвсех отобранныхнаставниковивсехнаставляемыхвлюбомудобномдляучастниковформате.

Поитогамвстречификсируютсясложившиесяпарыилигруппывспециальнойбазекуратора.Участникампрограммынаставничествапредоставляютсяконтактыкуратораиихнаставникадляпоследующейорганизацииработы.

* 1. Организацияработынаставническихпар/групп

Работа в каждой паре/группе организуется по схеме:встреча-знакомство,встреча-планирование,комплекспоследовательныхрабочихвстреч,итоговаявстреча.

Время:однавстреча—от30до90минут,минимум2разавмесяцДлительностьвсехвстречопределяетсявзависимостиотформыииндивидуальнойситуации,нонеменее3месяцев.

* 1. Завершениенаставничества

Первымуровнемзавершенияпрограммыявляетсяподведениеитоговвзаимодействияпар/групп.Второйуровеньзавершения программы-подведениеитоговпрограммынаставничестваЦентра.Третийуровень-публичноеподведениеитоговипопуляризациянаиболееуспешныхпрактик.

# Формыиусловияпоощрениянаставника

* 1. 1 .ВЦентре дляпоощрения наставников реализуютсяследующие формы:
* объявлениеблагодарности;
	+ награждениеПочетнойграмотойорганизации;
	+ представлениекгосударственнымиведомственнымнаградам;

*-*помещениефотографиинаставниканадоскуПочетаорганизации;

-внесениепредложенияовключениивкадровый резервдлязамещениявышестоящейдолжности.