

Рассмотрено
на педагогическом совете
протокол от 26.12.2022 № 03



Утверждено
приказом от 26.12.2022 № 304

Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (*далее* – Положение, учреждение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в учреждении.

Наставляемый – участник системы 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.

Куратор – сотрудник учреждения, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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

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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1.3.1. принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

1.3.2. принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых

компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне учреждения;

1.3.3. принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

1.3.4. принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

1.3.5. принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

1.3.6. принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

1.3.7. принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

1.3.8. принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

1.3.9. принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель учреждения в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в учреждении и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в учреждении – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в общеобразовательном учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

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

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников в учреждении, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретного учреждения, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В учреждении применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель учреждения – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог учреждения» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей,

ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель учреждения – педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель учреждения-педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем учреждения посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в учреждении».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя учреждения.

3.3. Руководитель учреждения:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждении;
- издает локальные акты в учреждении о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в учреждении;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в учреждении;
- издает приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями 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, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем учреждения из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю учреждения для утверждения состава школьного методического объединения наставников (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в учреждении;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта учреждения/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;
- 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 и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем учреждения мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в учреждении;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в учреждении, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

4. Формирование пар "наставник - наставляемый"

4.1. Наставниками педагогических работников могут являться:

-педагоги высшей квалификационной категории, имеющие 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), а также педагоги, стабильно показывающие высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

-педагогические и руководящие работники, активно транслирующие собственный положительный педагогический опыт в системе повышения квалификации;

-педагоги, являющиеся активными участниками региональных (муниципальных) проектов и/или реализующие авторские педагогические проекты.

4.2. Требования к компетенциям наставника:

-знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

-уметь "вводить в должность" (знакомить с основными должностными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

-консультировать по поводу самостоятельного проведения или учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать профессиональную компетентность, содействовать реализации индивидуального образовательного маршрута;

-вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-вести мониторинг процесса адаптации и результативности профессиональной деятельности.

4.3. Наставляемые формируются из числа:

-молодых педагогов;

-педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

-педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

-педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

-педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;

-педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

-педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения (дефициты) и осознающих потребность в наставнике;

-стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательном учреждении дополнительного образования.

5. Стимулирование наставнической деятельности

5.1. При реализации мероприятий по наставничеству педагогических работников могут применять материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.2. В целях материального стимулирования образовательное учреждение дополнительного образования определяют размеры выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством.

5.3. Нематериальными способами стимулирования являются:

-учет наставнической деятельности при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри (экспертов);

-предоставление педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, возможности участия в региональных фестивалях, форумах, конференциях (в том числе с целью трансляции успешного опыта);

-представление педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, к награждению.

5.4. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников зависят от конкретных условий образовательного учреждения дополнительного образования и определяются директором.

6. Оценка результативности внедрения наставничества педагогических работников

6.1. Ожидаемые результаты внедрения наставничества педагогических работников:

-создан и функционирует единый электронный банк педагогов-наставников, доступный для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания;

-ежегодно в учреждении дополнительного образования 100% реализуют мероприятия по наставничеству педагогических работников;

-созданы специальные разделы (рубрики) на официальном сайте образовательного учреждения дополнительного образования для размещения информации о реализации персонифицированных программ наставничества педагогических работников: лучшие кейсы персонифицированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников;

-увеличена доля педагогических работников образовательного учреждения дополнительного образования, вовлеченных в наставничество.

6.2. Ожидаемые эффекты от внедрения наставничества педагогических работников в образовательном учреждении дополнительного образования:

-повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;

-повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;

-построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;

-сокращение времени на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде;

-закрепление молодых педагогов в образовательном учреждении дополнительного образования.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором учреждения и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, региональными и вновь принятыми локальными нормативными актами учреждения.

Примерная форма письменного заявления в наставники

Директору МОУ ДО ДЮЦ

от _____
(ФИО, должность)

заявление.

Прошу принять меня в персонализированную программу наставничества педагогических работников школы в качестве наставника.

С Положением о системе наставничества педагогических работников в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования « _____ » ознакомлен(а) и согласен(а).

Обязуюсь четко следовать задачам персонализированной программы наставничества, соблюдать права, обязанности и принципы деятельности наставника.

" ____ " _____ 20__ г. _____
(подпись)

контактные телефоны: _____

e-mail: _____

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

Заявление принято к рассмотрению " ____ " _____ 20__ г.

Куратор персонализированной программы наставничества
_____ ФИО

Приложение 2

Директору

(наименование МОУ ДО)

(ФИО директора)

(ФИО и должность кандидата

участника реализации персонализированной
программы наставничества
педагогических работников)

заявление.

Прошу включить меня в состав участников реализации **персонализированной программы наставничества педагогических работников**

(наименование общеобразовательной организации)

на 20__ - 20__ учебный год в качестве наставляемого.

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ.

« _____ » _____ 20__ г.

подпись

расшифровка