

УТВЕРЖДАЮ
и.о. директора
МБУДО «ЦДО «Перспектива»
А.А. Шишелякин



ПОЛОЖЕНИЕ о системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦДО «Перспектива»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива» (далее – МБУДО «ЦДО «Перспектива») определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии со следующими документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Указ Президента Российской Федерации 27.06.2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;

- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 г. № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

- Программа развития МБУДО «ЦДО «Перспектива» на 2021-2026 годы – «Воспитательный эффект инновационного менеджмента организации дополнительного образования детей и взрослых в условиях цифровизации образования».

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы (целевой модели) наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных дефицитов, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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 МБУДО «ЦДО «Перспектива», 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.

Целевая модель наставничества педагогических работников – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦДО «Перспектива» являются:

1) принцип *научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

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 образовательной организации;

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

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;

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

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

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;

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

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 МБУДО «ЦДО «Перспектива». Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель МБУДО «ЦДО «Перспектива» в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества, виды и формы

2.1. *Цель*: создание эффективной системы наставничества в МБУДО «ЦДО «Перспектива», способствующей непрерывному повышению профессиональной компетентности, адаптации, поддержки, самореализации и продуктивному развитию педагогических работников путем целенаправленной организации взаимодействия и передачи опыта от наставника к наставляемым с использованием различных форм, моделей наставничества.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- комплексная реализация плана мероприятий приоритетных направлений, инновационных стратегий, дорожных карт, входящих в программу наставничества;

- модернизация системы работы как с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками, так и с педагогами дополнительного образования желающими систематизировать свой опыт работы, принять участие в конкурсах профессионального мастерства, научиться писать методические работы и др. через вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения;

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

- создать условия для ускорения процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования;

- проведение мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, формирование баз данных и тиражирование лучших практик;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов.

2.3. Приоритетные направления системы наставничества:

- Приоритетное направление 1. «Система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками»;

- Приоритетное направление 2. «Система наставничества с педагогическими работниками по систематизации опыта, описания и тиражирования практики».

2.4. В МБУДО «ЦДО «Перспектива» принимается целевая модель наставничества «педагог-педагог». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели, персонализированной/групповой программы наставничества педагогических работников, имеющих профессиональные затруднения. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов и самого желания наставляемых участвовать в различных формах сопровождения.

2.5. Виды наставничества педагогических работников, используемые в рамках системы наставничества:

- *Традиционная модель наставничества* («один на один») – это взаимодействие в течение определенного периода времени между более опытным педагогическим работником и начинающим, имеющим затруднения;

- *Партнерское наставничество* («равный – равному») – это взаимодействие педагогических работников, находящихся в равном положении, но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, предметной области, которым не обладает партнер;

- *Ситуативное наставничество* – подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Обеспечение немедленного реагирования на ситуацию;

- *Целеполагающее наставничество* – когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

- *Наставничество в группе* – когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности;

- *Командное наставничество* – когда два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним подопечным или с группой, чтобы помочь достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты педагогической или управленческой деятельности;

- *Реверсивное наставничество* – когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагогического работника по вопросам новых тенденций, технологий и др.;

- *Виртуальное наставничество* – предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы и др. советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.

По временным характеристикам, может быть *эпизодическим, ситуационным*, осуществляется в связи с внедрением в практику новых документов, педагогических технологий или методик (осуществление актуальной на данный момент помощи наставляемому); *периодическим* в связи введением педагогических работников в новую должность; *систематическим* носящий постоянный и преемственный характер.

2.6. Формы наставничества:

- *Индивидуальная* – предполагает персонализированное сопровождение наставником, с учетом образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей наставляемого;

- *Групповая* – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом;

- *Коллективная* – организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов;

- *Онлайн* – поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т.д.).

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя МБУДО «ЦДО «Перспектива».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя МБУДО «ЦДО «Перспектива».

3.3. Руководитель МБУДО «ЦДО «Перспектива»:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников;

- издает локальные акты о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦДО «Перспектива»;

- издает приказ(ы) 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 МБУДО «ЦДО «Перспектива» из числа заместителей руководителя или педагогических работников;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в учреждении педагогических работников, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- формирует и актуализирует базы наставников и наставляемых, осуществляет формирование наставнических пар/групп;
- отвечает за создание необходимых условий для деятельности наставнических пар/групп;
- организует и контролирует реализацию мероприятий в рамках дорожной карты/перспективных планов;
- оказывает методическую, консультативную и практическую помощь в планировании и реализации работы наставников;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных/групповых программ наставничества;
- организует обучение наставников в рамках реализуемой модели наставничества;
- отвечает за качество и организацию программ наставничества каждым наставником;
- решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации системы наставничества;
- организует мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников, ее результативность, обработка полученных результатов;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества по запросам органов управления образования;
- анализирует и обобщает положительный опыт осуществления наставнической деятельности и др.

3.5. В качестве наставников могут выступать:

- педагогические работники, имеющие высокоустойчивые профессиональные достижения;
- заместители руководителя, руководители методических объединений;
- специалисты методических служб.

4. Права и полномочия наставника

4.1. Права наставника:

- совместно с куратором определять формы, виды работы с наставляемыми;
- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- проходить обучение, участвовать в конкурсах по наставничеству различных уровней;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Целевой модели наставничества; за организационно-методической поддержкой, сопровождением;
- обращаться к руководителю учреждения с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

4.2. Полномочия наставника:

- разрабатывает программу (индивидуальный/групповой план-комплекс мероприятий) наставничества совместно с наставляемым, куратором;
- участвует в реализации дорожной карты/перспективных планов программы наставничества в рамках своей компетенции;
- регулярно посещает образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- организует эффективное взаимодействие с наставляемым с учетом психологических особенностей и в соответствии с программой наставничества;
- оказывает всестороннюю помощь и поддержку наставляемому, обеспечивая развитие новых компетенций наставляемого;

- проводит консультирование, экспертизу деятельности, формирует рекомендации наставляемому;
- несет ответственность за результативность реализации программы наставничества;
- обеспечивает свое собственное непрерывное профессиональное развитие;
- предоставляет результаты наставнической работы по запросу куратора, подводит итоги, формирует отчет о проделанной работе с предложениями и выводами;
- рекомендует участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и полномочия наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение администрации Центра предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю учреждения о замене наставника.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

5.2. Полномочия наставляемого:

- участвует в разработке программы наставничества совместно с наставником;
- осуществляет эффективное взаимодействие с наставником в соответствии с программой наставничества;
- своевременно и качественно выполняет задания, указания и рекомендации наставника, учится у него практическому решению поставленных задач;
- сообщает наставнику о трудностях, возникших с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- инициирует внесение изменений в план реализации программы наставничества при возникновении затруднений или новых потребностей;
- формирует/развивает у себя новые компетенции под руководством наставника;
- переносит приобретенные/усовершенствованные компетенции в ежедневную практику;
- совершенствует профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устраняет совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения и др.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя МБУДО «ЦДО «Перспектива».

7. Права молодого специалиста (наставляемого)

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МБУДО «ЦДО «Перспектива» и действует бессрочно.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами МБУДО «ЦДО «Перспектива».