

Управление образования г. Пензы

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы**

СОГЛАСОВАНО

Методическим советом
МБУ ДО «Центр
технологического
обучения» г.Пензы

**Протокол №3
от 12.12.2023**

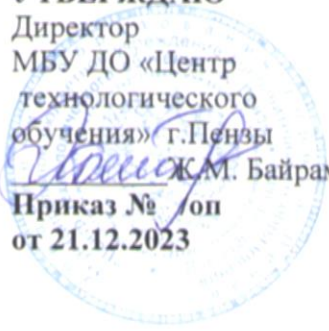
ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МБУ ДО «Центр
технологического
обучения» г.Пензы

**Протокол №3
от 21.12.2023**

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБУ ДО «Центр
технологического
обучения» г.Пензы


Ж.М. Байрамова
**Приказ № /оп
от 21.12.2023**

**Положение
о системе наставничества
педагогических работников
в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г.Пензы**

Пенза, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр технологического бучения» г. Пензы (далее - Положение / МБУ ДО ЦТО) определяет цель, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

- Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.28,47,48;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022г №678 «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030г»;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 N 629 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам";
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 об учёте и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 « Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования»;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 “Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”.

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 образовательной организации.

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 образовательной организации, 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:

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

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;

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

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;

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

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

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;

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

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 МБУ ДО ЦТО. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор МБУ ДО ЦТО в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в МБУ ДО ЦТО замены их отсутствия.

1.5. Положение вступает в силу с момента утверждения директором МБУ ДО ЦТО, действует бессрочно.

1.6. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на федеральном и региональном уровнях, а также вновь принятыми локальными нормативными актами МБУ ДО ЦТО.

2. Цель и задачи системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБУ ДО ЦТО, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в МБУ ДО ЦТО 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 МБУ ДО ЦТО, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне МБУ ДО ЦТО и других 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 МБУ ДО ЦТО, ознакомление с его традициями и укладом, 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.

3. Формы наставничества

3.1. В МБУ ДО ЦТО возможны следующие формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «педагог – группа педагогов», «методист-педагог», «методист – группа педагогов», «руководитель образовательной организации–педагог», «педагог-учащийся», «педагог – группа учащихся»

3.2. 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 других. 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 «педагог – педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог- профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки сопровождения».

Формы наставничества «руководитель образовательной организации – педагог», «методист–педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов посредством создания

необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4. Организация системы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБУ ДО ЦТО «О реализации системы наставничества педагогических работников».

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора МБУ ДО ЦТО

4.3. Директор МБУ ДО ЦТО: осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦТО;

издает локальные акты о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦТО;

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 МБУ ДО ЦТО; издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар / групп с письменного согласия их участников;

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 ит.п.);

способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Куратор реализации программ наставничества: назначается директором МБУ ДО ЦТО из числа заместителей директора / методистов; своевременно (не менее одного раза в год)

актуализирует информацию о наличии в МБУ ДО ЦТО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

предлагает директору МБУ ДО ЦТО для утверждения состава наставников для утверждения; разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦТО;

совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта МБУ ДО ЦТО /страницы, социальных сетей;

формирует банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с 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 с привлечением наставников из других образовательных организаций;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

организует совместно с директором МБУ ДО ЦТО мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦТО;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в МБУ ДО ЦТО, 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).

осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству, в том числе: определяет (предлагает) число лиц, в отношении которых наставник осуществляет наставничество;

определяет (предлагает) срок наставничества;

оказывает методическую и консультационную помощь наставникам, в том числе в разработке и реализации индивидуального плана;

составляет проекты локальных нормативных актов и документов, сопровождающих процесс наставничества;

осуществляет анализ, обобщение и распространение положительного опыта наставнической деятельности;

организует анкетирование наставляемых, с целью выявления эффективности работы с ними наставников;

осуществляет контроль деятельности наставника и наставляемого, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

вносит предложения о замене наставника, или о досрочном завершении наставнической деятельности (при необходимости);

вносит предложения о поощрении наставника;

обеспечивает своевременное представление директору МБУ ДО ЦТО документов по организации работы по наставничеству в МБУ ДО ЦТО в том числе, по итогам наставничества.

4.5. Совет наставников (при наличии) совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦТО;

ведет учет сведений о молодых / начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (методика обучения, воспитательная деятельность и т.п.);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям т.д.;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в МБУ ДО ЦТО;

участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

совместно с директором МБУ ДО ЦТО, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте МБУ ДО ЦТО и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

5. Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МБУ ДО ЦТО с их согласия;

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

обращаться с заявлением к куратору и директору МБУ ДО ЦТО с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБУ ДО ЦТО при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами МБУ ДО ЦТО, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (стажировка для молодых педагогов, педагогический совет и пр.);

осуществлять включение молодого / начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых / начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Права наставляемого:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников МБУ ДО ЦТО;

обращаться к куратору и директору МБУ ДО ЦТО с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого: изучать Федеральный закон 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные,

муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦТО;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МБУ ДО ЦТО;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

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

7.1. 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.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары / группы утверждаются приказом директора МБУ ДО ЦТО.

8. Завершение персонализированной программы наставничества

8.1. 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).

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого / наставляемых педагогов, возможно также продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МБУ ДО ЦТО

9.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБУ ДО ЦТО создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных 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 в МБУ ДО ЦТО др.

9.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБУ ДО ЦТО публикуются после их завершения.