

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА»
(МБУДО «ЦРТ»)

Рассмотрено и принято
На заседании педагогического совета
МБУДО «ЦРТ»
«28» декабря 2022 г.



Приказ № _____ от «30» декабря 2022г.

**Положение о системе наставничества педагогических работников
(СНПР) в МБУДО «ЦРТ»**

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников (далее - Положение, СНПР) в МБУДО «ЦРТ»** определяет цели, задачи, принципы, структурные компоненты СНПР, условия и ресурсы внедрения и реализации СНПР в целях обеспечения реализации принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, в также ожидаемые результаты внедрения и реализации СНПР.
- 1.2. Нормативная правовая основа разработки и внедрения СНПР:**
- Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
 - Указы Президента РФ от 07.05.2018г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года» и от 21.07.2020г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
 - Национальный проект Российской Федерации «Образование»; федеральный проект «Успех каждого ребёнка»;
 - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (постановление Правительства РФ от 26.12.2017г. №1642);
 - Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019г. №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему

- учительского роста (с изменениями, внесёнными распоряжением Правительства РФ от 07.10.2020г. №2580-р);
- Концепции развития дополнительного образования до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022г. №678-р);
 - Положения о Региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников (РСНПР) через создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих работников?
 - Нормативные акты Министерства просвещения РФ.

1.3. Система наставничества в системе общего в системе дополнительного образования направлена на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

1.4. **Целью СНПР** является создание системы правовых, организационно - педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

1.5. Задачи СНПР:

- Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного творческого отношения к выполнению обязанностей педагога дополнительного образования,
- Содействие в создании психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их *индивидуальной профессиональной траектории*;
- Содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых / начинающих педагогов.

- 1.6. В результате внедрения и реализации СНПР будет создана эффективная среда наставничества, включающая непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников; рост числа закрепившихся в профессии молодых / начинающих педагогов; развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования; профилактику профессионального выгорания педагогических работников.

II. Методологическая основа СНПР

Методологической основой СНПР является понимание наставничества, как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методического сопровождения повышения профессионального мастерства педагогических работников, включающей работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

III. Организация наставничества в МБУДО «ЦРТ»

3.1 Наставничество в МБУДО «ЦРТ» организуется на основании:

- 1) Приказа директора МБУДО «ЦРТ», настоящего Положения (с приложениями :«Дорожная карта» (план мероприятий) по реализации СНПР в МБУДО «ЦРТ»);
- 2) Приказа директора о закреплении наставнических пар / групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

3.2. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам исследований профессиональных дефицитов и оценки профессиональных компетенций. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

3.3 Директор МБУДО «ЦРТ»:

- 1) осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации;
- 2) издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества (целевой модели) и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 3) утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦРТ»;
- 4) издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- 5) 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.);
- 6) способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- 7) применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

3.4. Куратор реализации СНПР:

- 1) назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- 2) своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- 3) предлагает директору для утверждения кандидатуры наставников;
- 4) разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения «О системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦРТ»;
- 5) создает банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;
- 6) принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте ЦРТ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и др.);
- 7) осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- 8) организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- 9) контролирует реализацию персонализированных программ наставничества один раз в квартал;
- 10) организует мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦРТ»;
- 11) осуществляет эффективность и результативность реализации программы наставничества на основании оценки качества процесса реализации программы наставничества и оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;
- 12) 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 (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- 13) разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- 14) принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- 15) осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- 16) осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- 17) участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- 18) участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- 19) принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества.

Права и обязанности наставника:

1) права:

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

— привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия; – осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий; – обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

2) обязанности:

— руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности; – находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

- создавать условия для устранения у наставляемого выявленных профессиональных дефицитов посредством ИОМ и индивидуальной программы профессионального развития педагогического работника (далее — ИПР);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности; — содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической 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;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права и обязанности наставляемого:

1) права:

- 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 образовательной организации; — обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника;

2) обязанности:

- изучать 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 образовательной организации; — знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной

деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

— 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 выявленные профессиональные дефициты посредством ИОМ,

— проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

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

Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

1) улучшение результатов профессиональной деятельности как у наставляемого, так и у наставника, а также образовательных результатов у обучающихся наставляемого;

2) повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

3) высокая степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

4) качество и темпы адаптации молодого/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

5) увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.