

Березовское муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования "Центр детского творчества"

ПРИКАЗ

« 04 » апреля 2022 года

№ 47

г. Березовский

**О разработке и внедрении системы наставничества
педагогических работников в БМАУДО ЦДТ**

В целях проведения мониторинга состояния разработки и внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях Березовского городского округа, на основании Приказа управления образования Березовского городского округа № 56 от 28.03.2022 «О проведении мониторинга состояния разработки и внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях общего и дополнительного образования Березовского городского округа»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Куксовой Л.В., старшему методисту, организовать общее руководство и сопровождение системы наставничества педагогических работников в БМАУДО ЦДТ (далее – ЦДТ).
2. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников, дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ЦДТ (Приложение 1).
3. Закрепить наставнические пары/группы педагогических работников ЦДТ (Приложение 2).
4. Саксоновой А.И., педагогу дополнительного образования:
 - 4.1. Разместить положение о системе наставничества и дорожную карту на официальном сайте ЦДТ.
 - 4.2. В срок до 6 апреля 2022 года направить Таушпанковой Е. Н., старшему методисту МКУ «ЦСРСО и К», ссылку на официальный сайт ЦДТ, где размещены материалы о системе наставничества в ЦДТ.
5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

Комарова Е.В.



с приказом ознакомлены:
Куксова Л.В. - [подпись]
Саксонова А.И. - [подпись]

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников в
Березовском муниципальном автономном учреждении
дополнительного образования «Центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Березовском муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее по тексту – БМАУДО ЦДТ) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой:

- Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022г. № 678-р

- Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Распоряжением министерства образования Российской Федерации от 25 декабря 2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Трудовым кодексом Российской Федерации, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области в сфере образования и наставничества, Уставом ЦДТ.

1.3. 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.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников 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.

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

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в БМАУДО ЦДТ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в БМАУДО ЦДТ, 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 БМАУДО ЦДТ 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 БМАУДО ЦДТ, 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 БМАУДО ЦДТ, ознакомление с традициями и укладом БМАУДО ЦДТ, 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 занимаемой 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 БМАУДО ЦДТ применяются разнообразные формы наставничества 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 образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя БМАУДО ЦДТ, с письменного согласия педагогических работников.

3.2. Руководитель БМАУДО ЦДТ:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в БМАУДО ЦДТ;

- издает локальные акты о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в БМАУДО ЦДТ;

- 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 БМАУДО ЦДТ;

- 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.

3.3. Куратор реализации программ наставничества:

- актуализирует информацию о наличии в БМАУДО ЦДТ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в БМАУДО ЦДТ;

- осуществляет размещение информации о системе наставничества на официальном сайте БМАУДО ЦДТ;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках, образовательных сессиях и т.п. с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем БМАУДО ЦДТ мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в БМАУДО ЦДТ;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в БМАУДО ЦДТ, 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.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников БМАУДО ЦДТ 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 руководителю БМАУДО ЦДТ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами БМАУДО ЦДТ при осуществлении наставнической деятельности;

- 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.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. 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 БМАУДО ЦДТ;

- обращаться к куратору и руководителю БМАУДО ЦДТ с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- руководствоваться Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами, регуливающими образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка БМАУДО ЦДТ;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в БМАУДО ЦДТ;

- 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.

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 БМАУДО ЦДТ.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

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. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте БМАУДО ЦДТ

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте БМАУДО ЦДТ создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, список наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в БМАУДО ЦДТ и др.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем БМАУДО ЦДТ и действует бессрочно.

9.2. 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 БМАУДО ЦДТ.

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников
в Березовском муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества»**

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Ответственный	Результат	Срок
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	1) Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов БМАУДО ЦДТ	Комарова Е.В., директор Куксова Л.В., старший методист	Локальные акты БМАУДО ЦДТ	до 05 апреля 2022 г.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Глушкова О.В., заместитель директора; Куксова Л.В., старший методист	Банка данных наставляемых	до 05 апреля 2022 г.
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в БМАУДО ЦДТ, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Куксова Л.В., старший методист	Банк наставников	до 05 апреля 2022 г.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми	Куксова Л.В., старший методист	Методические материалы для сопровождения наставнической деятельности Консультации, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.	ежемесячно, начиная с сентября 2022г.
5.	Организация и осуществление	1) Формирование наставнических пар/групп.	Комарова Е.В., директор	Локальные акты БМАУДО ЦДТ	до 30 апреля 2022 г.

	работы наставнических пар/групп	<p>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>	Куксова Л.В., старший методист	Персонализированные программы наставничества	до 31 августа 2022 г.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p> <p>- оформление отчетной документации;</p> <p>- работа с отзывами;</p> <p>- размещение информации на сайте ОО;</p> <p>- издание приказов по итогам деятельности.</p> <p>2) Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества; поощрение лучших наставников на уровне БМАУДО ЦДТ.</p>	Куксова Л.В., старший методист Саксонова А.И., педагог дополнительного образования	Аналитическая справка Информация на сайте БМАУДО ЦДТ	май 2023 г.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты. Осуществляется на всех этапах на сайте БМАУДО ЦДТ и социальных сетях	Саксонова А.И., педагог дополнительного образования	Информация на сайте БМАУДО ЦДТ	ежемесячно по мере поступления информации

Наставнические пары/группы педагогических работников БМАУДО ЦДТ

№	Наставник	Наставляемый
1	Донина Н.Д.	Глушкова О.В.
2	Глушкова О.В.	Акульшина Г.Б.
3	Куксова Л.В.	Гуцина О.В.
4	Гуцина О.В.	Донина Н.Д. Хаматьянова А.Х.
5	Саксонова А.И.	Шульмина В.А. Михеева Н.П.
6	Лисицина Е.Л.	Копенкина Г.И. Ломакина О.А.