

Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБУ ДО «ЦИТ»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (далее - Положение) в МБУ ДО «ЦИТ» (далее - Центр) разработано в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», постановлением министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций», приказом Управления образования города Батайска от 26.05.2022 № 389 «О реализации в городе Батайске Положения о муниципальной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций», а также в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.2. Положение определяет единые требования к разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Центре, цель и задачи наставничества, устанавливает формы и порядок организации наставнической деятельности, определяет права и обязанности ее участников, определяет организационно-методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников, устанавливает способы мотивации наставников и кураторов, формы и условия поощрения наставника, критерии эффективности работы наставника, определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.3. В основу разработки настоящего документа положено Положение о муниципальной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Батайска.

1.4. Термины и определения.

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

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на

основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Педагогические работники – работники Центра, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программ наставничества.

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.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4 – 5 лет) образовательная программа профессионального

самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

2. Цель и задачи наставничества. Формы наставничества.

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, оказание помощи педагогическим работникам Центра в их профессиональном становлении и закреплении в профессии, приобретении профессиональных компетенций.

2.2. Задачи наставничества:

- создавать психологически комфортную образовательную среду наставничества, способствующую раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников Центра;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;

- способствовать ускорению процесса профессионального становления и развития педагогов, развитию их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- осуществлять деятельность по выработке у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

2.2. В зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов в Центре применяются различные формы наставничества.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым и наставником является педагогический работник Центра.

Наставником может быть:

- опытный педагог, имеющий 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);

- педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонный к активной общественной работе, заинтересованный в

успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

- педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способный провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемым может стать:

- молодой/начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания.

Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности осуществляется с его согласия.

В Центре могут быть использованы следующие формы наставничества в зависимости от условий реализации программы наставничества:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;
- «социальный партнер – педагог образовательной организации».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «педагог – педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие *модели взаимодействия*:

- взаимодействие «*опытный педагог – молодой специалист*», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога

(педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

– взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»*. Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем;

– взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики;

Форма наставничества *«руководитель образовательной организации – педагог»*. Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Форма наставничества *«социальный партнер – педагог образовательной организации»*. В качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать: профессорско-преподавательский состав вузов, специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику, тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ, специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки, члены общественных организаций, деятели искусств академических, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т.д.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество осуществляется на основании приказа директора Центра, настоящего Положения, Плана мероприятий (дорожной карты) по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБУ ДО «ЦИТ» и программ наставничества.

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Центра.

3.3 Директор Центра:

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

- утверждает План мероприятий (дорожную карту) по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБУ ДО «ЦИТ»;

- назначает куратора реализации программ наставничества;

- способствует отбору наставников и наставляемых, издает приказы о закреплении наставнических пар;

- способствует сетевому взаимодействию в сфере наставничества, организует контакты с различными структурами 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, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.3. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором Центра из числа заместителей;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МБУ ДО «ЦИТ» педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает План мероприятий (дорожную карту) по внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в МБУ ДО «ЦИТ»;

- формирует банк программ наставничества педагогических работников,

- осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- содействует повышению уровня профессионального мастерства наставников;

- курирует процесс разработки и реализации программ наставничества;

- организует совместно с директором МБУ ДО «ЦИТ» мониторинг реализации системы наставничества.

3.4. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 учебного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.5. Срок наставничества может быть продлен в случае продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.6. Замена наставника производится приказом директора, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;

- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;

- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4. Права и обязанности наставника.

4.1. Наставник имеет право:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Центра с их согласия;

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных программой;

- требовать выполнения наставляемым персонализированной программы;

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

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении

которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

4.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами, локальными нормативными правовыми актами Центра при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение наставляемого в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий программы;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- 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 начинающих педагогов;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

5. Права и обязанности наставляемого.

5.1. Наставляемый имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию программы;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ.

5.2. Наставляемый обязан:

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 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;
- принимать участие в мероприятиях плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра;
- выполнять рекомендации и указания 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.

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

6.1. Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого;
- у наставнической пары 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 утверждаются приказом директора Центра.

7. Мотивация участников наставнической деятельности.

7.1. Стимулирование реализации наставнической деятельности является инструментом мотивации и выполняет три функции: моральную, социальную и экономическую.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров образовательной организации и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Центр может принимать участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Стимулирующие меры общегосударственного значения – государственная награда Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Педагог дополнительного образования может получить Нагрудный знак «Молодость и профессионализм» за популяризацию профессии педагога, а также за заслуги в сфере молодежной политики.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления осуществлять выплаты работникам за реализацию наставнической деятельности в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

8. Критерии эффективности работы наставника.

8.1. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в Центре применяются критерии, учитывающие:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

9.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в Центра направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в организации программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник- наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;

- выявление соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели.

9.2. Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие.

9.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых.

9.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели на сайте Центра размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- утвержденный локальный нормативно-правовой акт о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- приказ о закреплении наставнических пар.

10. Прочие положения.

10.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения соответствующим приказом и действует до его отмены либо до момента введения в действия нового положения.

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть внесены соответствующим Приказом.