

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР «РАДУГА» Г. ВОЛГОДОНСКА**

Принято на
педагогическом совете
Протокол № 1
от 30.08.2022г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО
«Центр «Радуга» г. Волгодонска
А.Л. Герасимова
Приказ № 205 от 01.09.2022г.

**Положение
о системе наставничества педагогических работников «Школа молодого
педагога» МБУДО «Центр «Радуга» г. Волгодонска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников «Школа молодого педагога» МБУДО «Центр «Радуга» г. Волгодонска разработано в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. №273-ФЗ), Распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», «Профессиональным стандартом «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дополнительного образования) (педагог дополнительного образования)» (Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 05.05.2018г. №298н), Государственной программой Ростовской области «Развитие образования» (от 17.10.2018 № 646 с изменениями); приказом минобразования Ростовской области от 15.07.2021 № 659 «Об утверждении Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области», планом Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ГБУ ДПО РИПК и ППРО; Постановления 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»

1.2. Школа молодого педагога (далее Школа) является площадкой профессионального становления и развития молодых специалистов – педагогов МБУДО «Центр «Радуга» г. Волгодонска (далее – учреждение) в начальный период их вхождения в профессию (1–3 года). В учреждении применяются различные формы наставничества:

традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени;

«педагог – педагог» – организация взаимодействия наставнической пары «педагог – профессионал и педагог – вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»;

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;

«руководитель образовательной организации – педагогический работник» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, нацеленной на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

1.3. Положение определяет порядок и условия формирования и функционирования Школы, в том числе цель и задачи, структурную модель, основные направления деятельности каждого участника, планируемый результат.

2. Цель и задачи деятельности Школы

2.1. Цель: создание эффективной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога, которая обеспечит формирование целостного личностно-смыслового и профессионального психологического пространства поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога через:

- создание базы молодых педагогов и наставников учреждения;
- реализацию в учреждении формы наставничества «Педагог-педагог» и ролевой модели «Опытный педагог – неопытный педагог»;
- организацию деятельности специалистов учреждения в рамках Школы;
- осуществление мониторинга деятельности учреждения по организации работы с молодыми педагогами;
- организацию участия в работе сетевого сообщества молодых педагогов города.

2.2. Задачи:

- выстраивание организационно-управленческой структуры информационно - методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого педагога в рамках Школы;
- содействие созданию и организации деятельности по сопровождению и поддержке молодых специалистов учреждения, а также выстраивание их взаимодействия по обмену получаемым опытом;
- формирование инновационных моделей наставничества и поддержки начинающих педагогов;
- диссеминация полученного опыта в образовательное пространство города.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения об утверждении локального акта о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его согласия приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Руководитель учреждения:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их кандидатуры;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор (методист) реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя/методистов;
- является руководителем «Школы молодого педагога»;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим советом учреждения;
- 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 и в базовых учреждениях с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, 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 образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методическое объединение, психологическая служба, школа молодого педагога, методический (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 /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 образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 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 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 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 наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль и/или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, 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 руководителя образовательной организации.

7. Состав и документация Школы молодого педагога

7.1. В состав «Школы» входят: руководитель учреждения, куратор-методист, организующий работу Школы, педагог-психолог, педагоги-наставники и молодые специалисты – педагоги дополнительного образования. Количество членов Школы

определяется числом молодых специалистов и их наставников, работающих в учреждении, по принципу необходимости и достаточности.

7.2. Документация Школы:

- приказ о наставничестве;
- положение о Школе;
- план работы (дорожная карта) Школы;
- отчеты о работе руководителя Школы и педагогов-наставников за учебный год.

7.3. Направления деятельности всех участников Школы

7.3.1. Направления деятельности руководителя Школы.

Руководителем Школы в учреждении является куратор (методист) реализации программ наставничества:

- разрабатывает положение о деятельности Школы;
- формирует состав Школы на основании потребностей учреждения и количества молодых специалистов;
- осуществляет организационно-методическую и информационно-методическую поддержку деятельности Школы;
- координирует взаимодействие Школы с целью обмена опытом (организация мероприятий: конкурсов, круглых столов и других форм дискуссий для наставников и молодых педагогов) в рамках работы методических объединений учрежденческого уровня, представляет опыт работы на муниципальном уровне;
- способствует созданию открытого интерактивного информационного пространства деятельности Школы.

7.3.2. Направления деятельности молодых педагогов, участников Школы:

- самоанализ и разработка маршрута профессионального становления в условиях «Школы молодого педагога»;
- включение в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность: освоение инновационных технологий организации деятельности;
- освоение технологий инновационной педагогической исследовательской и проектной деятельности;
- осознанное развитие личностных качеств, необходимых для работы с обучающимися и воспитанниками;
- повышение профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, круглых столах, тренинговых занятиях, конкурсных мероприятиях.

7.3.3. Направления деятельности наставников молодых педагогов:

- повышение собственной профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, тренингах;
- благожелательная и профессионально грамотная поддержка подопечного - молодого педагога при возникающих эмоционально-психологических затруднениях;
- вовлечение молодого педагога в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность: оказание помощи в освоении инновационных технологий организации деятельности;
- поддержка молодых педагогов в процессе их включения в инновационную педагогическую исследовательскую и проектную деятельность; поддержка участия молодого педагога в обучающих семинарах, круглых столах, тренинговых занятиях, конкурсных мероприятиях.

7.3.4. Направление деятельности педагога-психолога:

- оказание профессиональной психологической поддержки молодым педагогам при возникающих эмоционально-психологических затруднениях и стрессовых ситуациях;
- профессиональное психологическое содействие в развитии личностных качеств молодого педагога, необходимых для работы с обучающимися;
- осуществление мониторинговых исследований динамики уровня и степени готовности молодых педагогов к осуществлению педагогической деятельности в условиях инновационного развития учреждения.
- оказание практической помощи наставникам, молодым педагогам в разработке необходимых тестовых и диагностических мониторинговых материалов.

8. Заключительное положение

8.1. Данное Положение (или изменения и дополнения к нему) обсуждается на заседании методического совета, принимается на заседании педагогического совета и утверждается приказом директора учреждения.

8.2. Положение действительно до обсуждения нового (или изменений и дополнений к нему) на заседании педагогического совета и утверждения приказом директора.