

Принято на Педагогическом совете
Протокол от 31.01.2023г. №6

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ДО РЦФКиС

Республики Марий Эл

Овечкин Д.Г.

«31» января 2023г.



Положение

О программе наставничества
в Государственном бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования Республики Марий Эл
«Республиканский центр физической культуры и спорта»

(ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС»)

г. Йошкар-Ола

2023г.

1. Общие положения. Термины и понятия.

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее - Положение) в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Республики Марий Эл «Республиканский центр физической культуры и спорта» разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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", Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"), Уставом ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и образовательных технологий в ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС».

1.2. Настоящее Положение:

- Определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества педагогов (далее- Целевая модель);
- Устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- Определяет права и обязанности ее участников;
- Определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- Устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- Определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС» и его эффективности;

1.3. Участниками системы наставничества в ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС» являются:

- Наставник;
- Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее-наставляемый);
- Куратор наставнической деятельности;
- Руководитель ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС».

1.4. В Положении используются следующие понятия:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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 – методист ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС», который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы 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:

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.

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

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС», 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:

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям

осуществления педагогической деятельности в ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС», а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- 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. Организация системы наставничества

3.1. Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС».

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

3.3. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- Формирование наставнических пар и групп;
- Организация отбора и обучения наставников;
- Организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в образовательной организации;
- Участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества.

3.4. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах по форме «педагог-педагог».

3.5. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС» и организуется 1 раз в год до 1 июня.

3.6. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС».

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:

- Разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- Участвовать в реализации Программы наставничества;
- Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации.
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Обязанности наставляемого:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с образовательным планом;
 - выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
 - внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.
- 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. 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;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

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 образовательной организации.

7. Мотивация участников наставнической деятельности.

7.1. Участники системы наставничества в ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решению руководителя ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС» следующим видом поручений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении и т.д.)

7.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РЦФКиС».

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации 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 образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации 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 образовательной организации.

**Примерная дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических
работников в образовательной организации**

	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий ¹⁸
	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приложение 1 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации). – приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. – подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.
	Формирование банка наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
	Формирование банка наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных
	Отбор и обучение	<ol style="list-style-type: none"> 1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: <ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;

		- проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.
	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
	Завершение персонализированных программ наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение школьной конференции или семинара. 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.