

Приложение № 3
к приказу МБУ ДО «ЦО «Перспектива»
от 30.09.2022 № 187

Принято на заседании
Педагогического совета
Протокол от 28.09.2022 № 3

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ЦО «Перспектива»
С.В. Антонюк С.В. Антонюк



ПОЛОЖЕНИЕ

**О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ
БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРСПЕКТИВА»
(МБУ ДО «ЦО «ПЕРСПЕКТИВА»)**

г. Зеленогорск

1. Общие положения.

1.1. **Наставничество в МБУ ДО «ЦО «Перспектива»** – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми педагогами после окончания профессионального учебного заведения и/или не имеющими опыта педагогической деятельности в образовательных учреждениях и/или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет, и/или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы, с педагогами, работающими свыше 3-х лет в образовательной организации, в т.ч. МБУ ДО «ЦО «Перспектива», и желающими поработать с опытным наставником по своему профилю деятельности.

Наставник – опытный педагог/методист/административный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставляемый специалист – начинающий педагогическую деятельность работник, овладевший или не владеющий знаниями основ педагогики, проявивший желание и склонность к совершенствованию своих навыков и умений, либо наставляемый в обязательном порядке в связи с первым опытом педагогической деятельности в образовательном учреждении. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога/методиста/административного работника по развитию наставляемого специалиста необходимых навыков и умений ведения профессиональной деятельности, глубокому и всестороннему развитию имеющихся у него знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой системы наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» являются, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений и настоящее Положение.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» является оказание помощи начинающим педагогам/специалистам, нуждающимся в помощи педагогам/специалистам в их профессиональном становлении, развитии и продвижении.

2.2. Основными задачами наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» являются:

- привитие интереса к педагогической деятельности, обеспечение комфортных условий профессиональной деятельности и закрепление педагогов/специалистов в МБУ ДО «ЦО «Перспектива»;
- ускорение процесса профессионального становления специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация работников к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения и правил поведения в МБУ ДО «ЦО «Перспектива», сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» организуется на основании приказа директора.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе (далее зам. директора по УВР), курирующий вопросы методической деятельности учреждения.

3.3. Руководство деятельностью наставляемых специалистов осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, курирующий вопросы, связанные с учебным и воспитательным процессами в учреждении и/или по поручению заместителя директора, - методисты и другие специалисты, курирующие деятельность объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Заместители директора по УВР подбирают наставников из наиболее подготовленных педагогов/методистов/административных работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт педагогической и методической работы, стабильные показатели в работе, позитивно активный жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения дополнительного образования, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

Наставник должен обладать способностями к методической и воспитательной работе и может работать одновременно с несколькими наставляемыми специалистами.

3.4. Кандидатуры наставников согласовываются с директором МБУ ДО «ЦО «Перспектива» и утверждаются на учебный год приказом. При необходимости продолжения работы с наставляемым специалистом, действие приказа пролонгируется на следующий учебный год.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого специалиста, за которым он будет закреплен.

3.6. Замена наставника в течение учебного года производится приказом директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива» в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставляемого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого специалиста.

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение поставленных в рамках должностной инструкции, локальных нормативных актов МБУ ДО «ЦО «Перспектива» целей и задач наставляемого специалиста в период наставничества. Оценка производится в форме промежуточного и итогового контроля заместителями директора по УВР и/или по поручению заместителя директора, - методистами и другими специалистами, курирующими деятельность объединений, в которых организуется наставничество.

4. Необходимые условия в работе наставника:

- ознакомление/знание требований законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого специалиста по занимаемой должности;
- разработка плана профессионального становления совместно с наставляемым специалистом, заместителями директора по УВР, при необходимости с методистом и другими специалистами, курирующими деятельность объединений, в которых организуется наставничество с учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки наставляемого специалиста;
- изучение деловых и нравственных качеств наставляемого специалиста, его отношения к проведению занятий, коллективу учреждения, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- ознакомление наставляемого специалиста с МБУ ДО «ЦО «Перспектива»: расположением учебных аудиторий, административных кабинетов, служебных и бытовых помещений, инфраструктурой здания и территории учреждения;
- введение наставляемого специалиста в должность (ознакомление с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к работнику по его профилю деятельности, правилами внутреннего

трудового распорядка учреждения, охраны труда, техники безопасности и др.);

- проведение необходимых наставляемому специалисту консультаций; контроль и профессиональная оценка самостоятельного проведения наставляемым специалистом учебных занятий/внеучебных мероприятий;
- оказание наставляемому специалисту индивидуальной помощи в овладении профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий/мероприятий, выявление и совместное устранение допущенных ошибок;
- развитие положительных качеств специалиста личным примером: привлечение к участию в общественной жизни коллектива, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной и общественной деятельностью наставляемого специалиста, внесение предложений о его поощрении, продвижении, обучении;
- ведение журнала работы наставника, периодическое представление (по запросу) докладов зам. директора по УВР, директору, методистам и другим специалистам, курирующими деятельность объединений, в которых организуется наставничество, о процессе адаптации наставляемого специалиста, результатах его труда;
- подведение итогов профессиональной адаптации наставляемого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

5. Права наставника:

5.1. выбирать самому наставляемого специалиста из предложенных кандидатур;

5.2. с согласия зам. директора по УВР, при необходимости, - директора, методистов и других специалистов, курирующих деятельность объединений, в которых организуется наставничество, подключать для дополнительного обучения наставляемого специалиста других сотрудников учреждения;

5.3. запрашивать рабочие отчеты у наставляемого специалиста, как в устной, так и в письменной форме;

5.4. участвовать в конкурсах, семинарах, конференциях по вопросам наставничества.

6. Обязанности наставляемого специалиста.

6.1. Кандидатура наставляемого специалиста для закрепления наставника предлагается лично самим специалистом и/или зам. директора по УВР и/или методистами и другими специалистами, курирующими

деятельность объединений, в которых организуется наставничество; рассматривается на заседании методического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

6.2. Необходимые условия в работе наставляемого специалиста в период наставничества:

- изучение Закона РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности МБУ ДО «ЦО «Перспектива» и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнение задач профессионального становления в установленные сроки;
- постоянная работа над повышением профессионального мастерства, овладение практическими навыками по занимаемой должности;
- обучение у наставника передовым методам и формам работы, корректное выстраивание своих взаимоотношений с ним;
- совершенствование своего общеобразовательного и культурного уровня;
- периодические отчеты (не менее 1 раза в полугодие) о своей работе перед наставником, по запросу - заместителем директора по учебно-воспитательной работе, методистом и/или другим специалистом, курирующими деятельность объединения/направления, в котором работает наставляемый.

7. Права наставляемого специалиста.

7.1. Наставляемый специалист имеет право:

- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО «ЦО «Перспектива» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство; знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- при необходимости требовать конфиденциальности в рассмотрении вопросов, связанных с процессом наставничества, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на зам. директора по УВР.

8.2. Зам. директора по УВР работе обязан:

- при необходимости представить назначенного к наставничеству специалиста работникам МБУ ДО «ЦО «Перспектива», объявить коллективу о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные занятия/мероприятия по предмету/направлениям, проводимыми наставником и наставляемым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов, мероприятий работы с наставляемыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива», других учреждениях;
- определить и согласовать с директором меры поощрения наставников на учебный год.

8.3. Ответственность за работу наставников с наставляемыми специалистами, наряду с зам. директора по УВР, несут методисты и другие специалисты, курирующие деятельность объединений, в которых организуется наставничество:

- рассматривают совместно с зам. директора по УВР индивидуальный план работы наставника;
- проводят инструктажи наставников и наставляемых специалистов;
- обеспечивают возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- оказывают систематическую методическую поддержку при необходимости ведут контроль работы наставника;
- заслушивают совместно с зам. директора по УВР отчеты наставляемого специалиста и наставника и по запросу представляют их директору.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников в МБУ ДО «ЦО «Перспектива», относятся:

- настоящее Положение;

- приказ директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива» об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического совета в структуре программы деятельности МБУ ДО «ЦО «Перспектива» на учебный год;
- протоколы заседаний педагогического, методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- программы методических площадок МБУ ДО «ЦО «Перспектива», включающих вопросы наставничества.

9.2. По окончании срока наставничества по запросу наставляемый специалист предоставляет зам. директора по УВР:

- краткий отчет о проделанной работе;
- план профессионального становления с экспертной оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе наставляемого специалиста.

10. Особые условия организации системы наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

10.1. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни объединения, учреждения.

10.2. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего учреждения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

10.3. При необходимости организации форм наставничества по п.п.10.1-10.2. администрацией МБУ ДО «ЦО «Перспектива» разрабатывается Положение, регламентирующее организационно-управленческую модель конкретной формы наставничества и систему взаимоотношений наставников и наставляемых.

10.4. База наставляемых и база наставников МБУ ДО «ЦО «Перспектива» может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение рейтинга профессионального мастерства по итогам учебного года в номинациях «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+» и др..
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на уровне СМИ.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами «Лучший наставник», специальными наградами МБУ ДО «ЦО «Перспектива», ведомственными наградами разных уровней
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Иные, не противоречащие законодательству РФ материальные и нематериальные формы поощрения