****

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МКУ ДО ДЮЦ «Танаис» (далее именуется – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

***Наставник*** – педагогический работник, назначаемый ответственным
за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в МКУ ДО ДЮЦ «Танаис».

***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 Центра.

***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, 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:

 -принцип системности и стратегической целостности – разработка
и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов на уровне образовательной организации;

 - принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

 - принцип обеспечения суверенных прав личности – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального
и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение
к личности наставляемого и наставника;

 - принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности
в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

 - принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

 - принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и

механизмов наставничества;

 - принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

 - принцип равенства – 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 в МКУ ДО ДЮЦ «Танаис». Решение
об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель Центра в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса.

**2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

2.1.Цель системы наставничества педагогических работников
в МКУ ДО ДЮЦ «Танаис» – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

2.2.Задачи системы наставничества педагогических работников:

 - содействовать созданию в Центре «Танаис» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

 - 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 педагогов;

 - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МКУ ДО ДЮЦ «Танаис», 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 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.

2.3. В Центре применяется форма наставничества ("педагог – педагог"). Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Существуют следующие формы наставничества, которые можно применять в образовательном учреждении:

*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. 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".

*Традиционная форма наставничества* – 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.

Форма наставничества "учитель – учитель" – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения".

**3.Организация системы наставничества**

3.1.Наставничество организуется на основании приказа руководителя Центра "Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МКУ ДО ДЮЦ «Танаис»".

3.2.Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя Центра «Танаис».

3.3.Руководитель Центра:

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

 - издает локальные акты о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников;

 - 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 Центре;

 - издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар, с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

 -способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования
и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4.Куратор реализации программ наставничества:

 - назначается руководителем Центра;

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

 - разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических;

 - ведет (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта;

 - организует совместно с руководителем Центра мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников;

 - осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества, 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;

**4. Права и обязанности наставника**

4.1.**Права наставника:**

 - привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МКУ ДО ДЮЦ «Танаис» 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 Центра 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 Центра при осуществлении наставнической деятельности;

 - находиться во взаимодействии со структурами МКУ ДО ДЮЦ «Танаис», методический (педагогический) совет);

 - осуществлять включение специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

 -создавать условия для созидания и научного поиска,
в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

 - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении
или применении мер дисциплинарного воздействия;

 - оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

**5.Права и обязанности наставляемого**

5.1.**Права наставляемого:**

 - систематически повышать свой профессиональный уровень;

 - обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным
с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

 - вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников Центра;

 -обращаться к куратору 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 Центра;

 - знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные

 - направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Центре;

 - 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 утверждаются приказом руководителя Центра.

**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).

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**

8.1.Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

8.2.На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах 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.

**9.Заключительные положения**

9.1.Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Центра 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.