



**Управление
образования и науки Тамбовской области**

**Тамбовское областное государственное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»
(ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»)**

П Р И К А З

20.06.2022

Тамбов

№ 148

О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

В рамках реализации мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, с целью создания системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в Тамбовском областном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Центр) для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников Центра (далее – Целевая модель) с 1 июля 2022 года.
2. Создать рабочую группу по внедрению Целевой модели (приложение 1).
3. Утвердить положение о Целевой модели (приложение 2).
4. Назначить куратором реализации персонализированных программ наставничества О.А. Топильскую, заместителя директора.
5. Утвердить состав Совета наставников Центра (приложение 3).
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.А. Долгий

Приложение 1
к приказу ТОГБОУ ДО
«Центр развития творчества детей
и юношества»
от «20» 06 2022 г. № 148

**Рабочая группа по внедрению
системы (целевой модели) наставничества педагогических работников
в образовательных организации**

Долгий Иван Анатольевич, директор;
Топильская Ольга Анатольевна, заместитель директора;
Андрианова Татьяна Владиславовна, начальник отдела кадров;
Лимонова Марина Юрьевна, заведующий отделом;
Кортунова Наталья Сергеевна, педагог-психолог;
Нестюрина Ольга Викторовна, секретарь первичной профсоюзной
организации, педагог дополнительного образования;
Соломатина Татьяна Михайловна, методист.

Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества в Тамбовском областном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Тамбовское областное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Центр), при реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, руководствуется:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 №657);

законодательством и иными нормативно-правовыми актами Тамбовской области;

нормативно-правовыми актами управления образования и науки Тамбовской области;

Уставом Центра;

локальными нормативными актами Центра;

настоящим Положением.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначенный лицом, ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Центре.

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, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) 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.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

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;

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

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;

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

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

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;

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

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.

1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Центра. 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 Центре и замены их отсутствия.

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

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в Центре – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, 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:

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

оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного

профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Центра, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне Центра и внешних связей;

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/начинающих педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности Центра, ознакомление с традициями и укладом корпоративной жизни, 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 контексте регионального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», с учетом специфики деятельности Центра, приоритетной и оптимальной формой наставничества выбрана «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 форме наставничества «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.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

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 (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). 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. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

Виды наставничества педагогических работников в Центре:

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 и др. 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) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

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 консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

3. Организация системы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Центра «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

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

3.3. Директор:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Центре;

издает локальные акты о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Центре;

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 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, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

назначается директором из числа заместителей директора;

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

предлагает директору кандидатуры для утверждения состава Совета наставников;

разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Центре;

ведет банки наставников и наставляемых;

формирует банк индивидуальных персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с Советом наставников;

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 школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

организует совместно с директором мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Центре;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Центре, 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.

3.5. Совет наставников – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе наставников Центра, в целях осуществления оперативного руководства методической деятельности по реализации персонализированных программ наставничества.

3.5.1. Совет наставников:

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в Центре;

ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в Центре;

участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации.

4. Права и обязанности наставника.

4.1. Наставников выбирают из числа:

опытных педагогов, имеющих 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), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему направлению вне зависимости от контингента детей;

педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа Центра, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

4.2. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Центра;

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

обращаться с согласованным куратором заявлением к директору с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.3. Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Центра при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами Центра, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;

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 молодых/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;

оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение наставляемому в случае его участия в профессиональных региональных и федеральных конкурсах.

5. Права и обязанности наставляемого.

5.1. Наставляемые формируются из числа:

молодых/начинающих педагогов;

педагогов, приступивших к работе после длительного (более одного года) перерыва;

педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения, и осознающих потребность в наставнике.

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 Центра;

обращаться к куратору или директору с ходатайством о замене наставника;

пользоваться имеющейся в Центре нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;

принимать участие в оценке качества реализованной программы наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества.

5.3. Обязанности наставляемого:

знать 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;

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;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру общения;

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 осуществляется по основным критериям:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и рабочая симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Пары, сформированные на добровольной основе, с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, утверждаются приказом директора 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 ненадлежащего исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит по обоюдному согласию наставника и наставляемого. Возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

8.1. Осуществление наставнической деятельности предполагает материальное (денежное) стимулирование и нематериальные способы стимулирования.

8.2. Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом директора Центра, в соответствии с трудовым законодательством.

8.3. Нематериальные способы стимулирования:

награждение Благодарственным письмом или Почетной грамотой ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» по завершении персонализированной программы наставничества;

представление к награждению ведомственными наградами;

наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, при назначении на вакантную вышестоящую должность, при выдвижении кандидатур педагогических работников в качестве членов жюри профессиональных конкурсов.

9. Условия публикации информации о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников на сайте Центра.

9.1. Для размещения информации о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников на официальном сайте Центра создается специальный раздел, в котором размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические материалы, новости и анонсы мероприятий и др.

9.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников публикуются после их завершения.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до отмены его приказом директора Центра.

10.2. 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 Центра.

Приложение 3
к приказу ТОГБОУ ДО
«Центр развития творчества детей
и юношества»
от «20» 06 2022 г. № 148

**Состав Совета наставников
в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников образовательной организации :**

Бегинина Светлана Анатольевна, заведующий отделом;
Бесперстова Светлана Валерьевна, старший методист;
Гаритова Светлана Вячеславовна, старший методист;
Казанкова Ирина Львовна, педагог дополнительного образования;
Калинина Светлана Николаевна, методист;
Лобузнова Екатерина Николаевна, методист;
Мусатова Оксана Александровна, методист;
Павленко Ирина Сергеевна, заведующий отделом;
Семёнова Татьяна Ивановна, методист;
Цепалкина Ирина Юрьевна, заведующий отделом.