

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования городского округа Заречный
«Центр детского творчества» (МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ»)
наименование учреждения

ПРИКАЗ

28.07.2022г.

№68-од

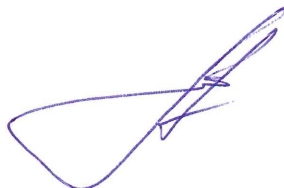
О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-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 обучающимся", письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», в целях достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», создания условий для формирования эффективной поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов, проживающих на территории городского округа Заречный

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ» целевую модель наставничества.
2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества Уракчееву Е.И., педагога-организатора. Куратору внедрения целевой модели наставничества:
 - 2.1. Организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные «Дорожной картой».
 - 2.2. Разместить нормативные документы по внедрению ЦМН на официальном сайте МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ».
3. Утвердить:
 - 3.1. «Дорожную карту» по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ».
 - 3.2. Положение о наставничестве в МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ».
 - 3.3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

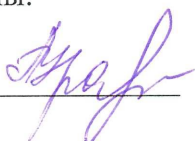
Директор
МБОУ ДО ГО Заречный



Г.Ф. Петунина

С приказом ознакомлены:

1. Уракчеева Е.И. _____



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования городского округа Заречный
«Центр детского творчества» (МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ»)



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ»

Г.Ф. Петунина

Приказ № 025/19 от «28» 04 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования городского округа Заречный
«Центр детского творчества»

г. Заречный

2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», паспортами региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2019 №18, письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020 №02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества»

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в организации.

2.8. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.9. Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения,

паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

2.10. Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ».

Задачи внедрения целевой модели наставничества в МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ»:

— содействовать созданию в образовательной организации 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 образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

— содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;

— 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 организации, 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 качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Для успешного внедрения целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных формы наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ» в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: *«Обучающийся – обучающийся»*, *«Педагог – педагог»*, *«Руководитель образовательной организации – педагог»*.

Форма наставничества *«Обучающийся – обучающийся»* - предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Форма наставничества *«Педагог – педагог»* – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения». 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.

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

4 . ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

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

4.2. Руководитель образовательной организации:

— 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;

— утверждает «Дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в образовательной организации;

— издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп 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, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.3. Куратор реализации программ наставничества:

— назначается приказом руководителем образовательной организации;

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

— предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

— разрабатывает «Дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в образовательной организации;

— формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим 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 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 (совместно с системным администратором).

4.4. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

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

4.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач персонализированных программ наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

7.1. 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.

7.2. 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 (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, 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 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;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

8.1. 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.

8.2. 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.

9. СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ» к следующим видам поощрений:

— объявление благодарности, награждение Почетной грамотой МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ», Почетной грамотой МКУ «Управление образования городского округа Заречный»;

— материальное поощрение предполагает возможность образовательным организациям локальными нормативными актами определять размеры выплат стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

10. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Приказ директора о внедрении целевой модели наставничества и назначении куратора в МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ».
- Дорожная карта внедрения целевой системы наставничества в МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ».
- Положение о системе наставничестве в МБОУ ДО ГО Заречный «ЦДТ».
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели».