

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
дом детского творчества муниципального образования «Город Донецк»

ПРИКАЗ

**О внедрении и реализации целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся**

В МБУДО ДДТ г.Донецк

№ 59

« 31 » 08 2020 года

На основании приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 № 602 «О внедрении методологии «целевой модели» наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, приказа МУОО г. Донецка Ростовской области от 04.08.2020 г. №251 « О внедрении и реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБУДО ДДТ г. Донецка целевую модель наставничества
2. Утвердить:
 - 2.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников и обучающихся в МБУДО ДДТ г.Донецка (Приложение №1).
 - 2.2. Форму программы по наставничеству «Педагог-педагог» (Приложение №2)
 - 2.3. Дорожную карту по внедрению и реализации целевой модели наставничества.(Приложение №3,4)
 - 2.4. Сроки внедрения целевой модели наставничества в МБУДО ДДТ г. Донецка : с 1 сентября 2020г. по 25 декабря 2024 г.
3. Назначить ответственным за внедрение и реализацию целевой модели наставничества себя, директора МБУДО ДДТ г. Донецка Е.А. Коробейникову.

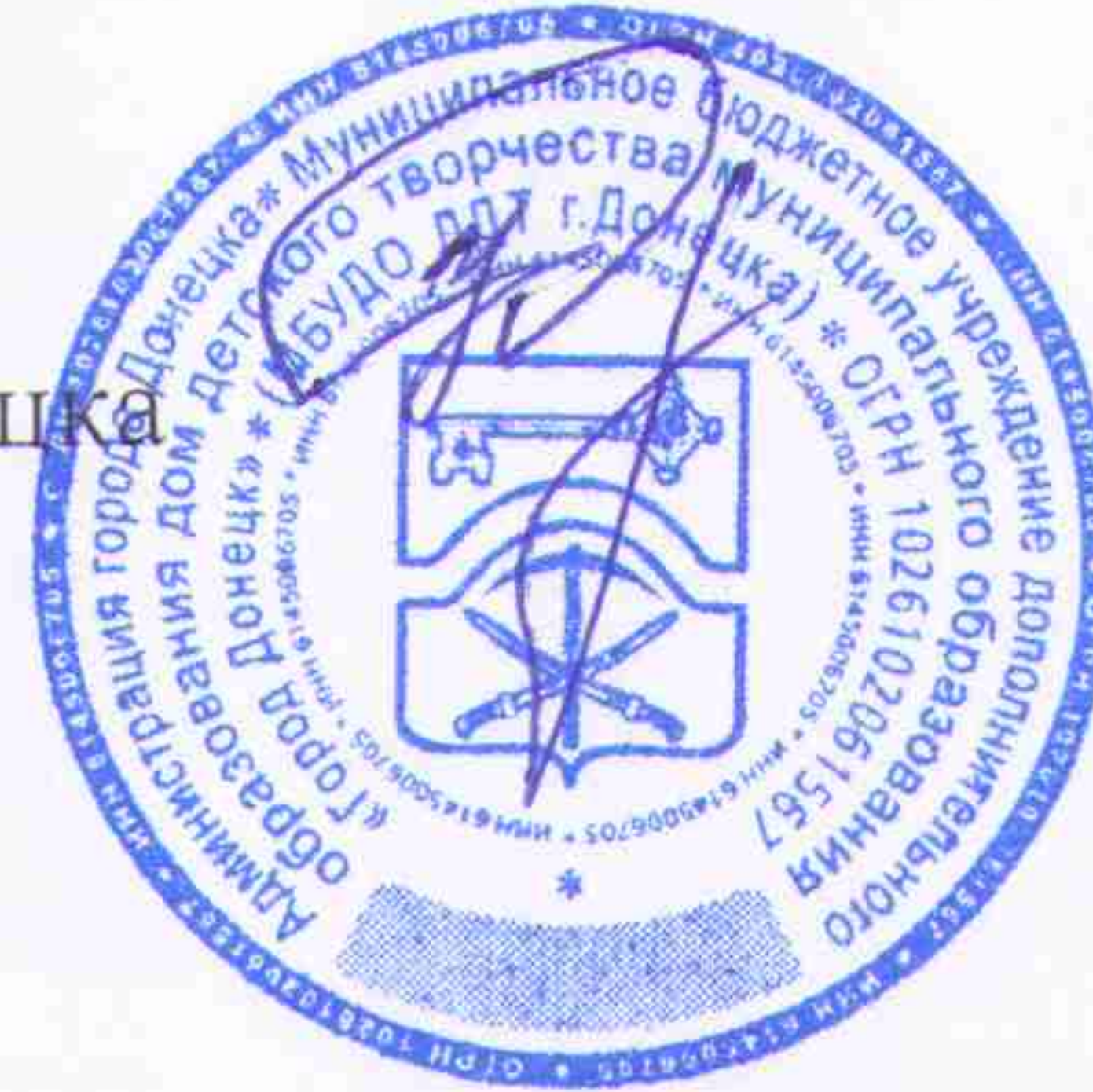
4. Поручить координацию и организацию деятельности наставников куратору, методисту З.А. Космодемьянской.

5. Организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки установленные «Дорожной картой»

6. Размещать нормативные документы по внедрению ЦМН на официальном сайте старшему методисту Кравцовой С.Н.

7. Контроль за исполнением приказа возлагаю на себя.

Директор МБУДО ДДТ г. Донецк



Е. А. Коробейникова

Принято:
Протокол
заседания педагогического совета
№ 1 от 31.08.2020

Утверждаю:
Директор МБУДО ДДТ г.Донецка
Е.А. Коробейникова
Приказ № 01/08.2020



Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников и обучающихся в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования дома детского творчества муниципального образования «Город Донецк»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников и обучающихся (далее – Положение) определяет цели, задачи, порядок и механизм организации наставничества педагогических работников и обучающихся Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования дома детского творчества муниципального образования «Город Донецк» (далее МБУДО ДДТ г.Донецка).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16), во исполнении постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии и (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

1.3. Термины и определения

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Педагогические работники – работники МБУДО ДДТ г.Донецка, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

2. Цели и задачи организации наставничества

2.1. Цель организации наставничества:

Цель внедрения системы наставничества: раскрытие личностного и профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачи:

– формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;

– содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

– оказание помощи в адаптации педагогическим работникам, начинающим трудовую деятельность в МБУДО ДДТ г.Донецка;

– развитие у молодых/начинающих педагогов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- формирование коммуникативной культуры;
- поддержание у молодых/начинающих педагогов интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
- оказание помощи в формировании индивидуального стиля профессиональной и творческой деятельности молодых/начинающих педагогов;
- утверждение лучших традиций МБУДО ДДТ г.Донецка, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

3. Формы наставничества в МБУДО ДДТ г.Донецка

3.1. В отношении обучающихся Система наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества: 1) «ученик – ученик».

3.2. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

3.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

3.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.2.3. Задачи реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри МБУДО ДДТ г.Донецка.

3.2.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности).

3.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов; проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером наставником и др.

3.3. В отношении педагогических работников Система наставничества предусматривает реализацию приоритетной формы наставничества «педагог-педагог».

3.3.1. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

3.3.2 Целями в рамках формы «педагог–педагог» является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, 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.

3.3.3. Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог»

- «опытный педагог – молодой специалист». (поддержка со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков).

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».

- «педагог-новатор – консервативный педагог». (педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями).

- «опытный педагог – неопытный педагог». (методическая поддержка по конкретной дополнительной общеобразовательной программе)

3.3.4. Форма наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБУДО ДДТ г.Донецка.

3.2. Общее руководство системой наставничества в МБУДО ДДТ г.Донецка осуществляет директор, а именно:

– издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся, дорожную карту по его реализации и другие документы;

- организует контакты с различными структурами 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.);

- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

3.3. Координацию и организацию деятельности наставников осуществляет куратор из числа методистов, в должностные обязанности которого вменены приказом директора МБУДО ДДТ г.Донецка следующие функции:

- формирует наставнические пары и группы,
- организует методическое сопровождение работы наставнических пар и групп,

- организывает разработку персонализированных программ наставничества,

- осуществляет своевременную и систематическую отчетность,
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программы (системы) наставничества

- участвует в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества

- обеспечивает формирование баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества,

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

4. Права и обязанности наставников и наставляемых

4.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план (Приложение № 4) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;

- 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 учреждении;

- внимательно и уважительно относиться к наставляемому. –

4.2. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю структурного подразделения по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

4.3. Наставляемый обязан:

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

4.4. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в учреждении;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору МБОУ ДО ДДТ о замене наставника.

5. Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, мотивирование и стимулирование.

5.1. Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет, Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

5.2. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества в МБУДО ДДТ г.Донецка является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

5.3. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления осуществлять выплаты работникам за реализацию наставнической деятельности в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы.

5.4. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров МБУДО ДДТ г.Донецка и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МБУДО ДДТ г. Донецка и действует бессрочно.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях, и вновь принятыми локальными нормативными актами.

**Персонализированная программа
по наставничеству
«Педагог-педагог»
на 2022-2023 учебный год**

Разработчики:

Пояснительная записка

Данная программа определяет параметры взаимодействия наставника и наставляемого и направлена на оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении.

Проблемные зоны наставляемого:

- отсутствие опыта педагогической работы;
- проблемы, связанные с организацией учебных занятий и образовательного процесса в целом,
- проблемы, связанные с методологией преподавания и использованием педагогических технологий;
- проблемы выстраивания отношений с родителями обучающихся

Формы и вид(ы) взаимодействия

В программе используется традиционная модель наставничества, то есть, взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение учебного года.

Вид наставничества – «педагог» - «педагог»

Программа предусматривает следующее содержание деятельности:

- выявление профессиональных затруднений и поиск путей их устранения;
- разработка программы профессионального роста;
- посещение учебных занятий и обсуждение с последующими рекомендациями;
- помощь в подготовке и оформлении конспектов (планов проведения) занятий, в оформлении документации педагога;
- выявление возможных ошибок и принятие решений, работающих на опережение;
- знакомство с авторской методикой преподавания наставляемого, методами и приемами обучения;
- расширение зоны мастерства молодого специалиста;
- консультативная помощь в работе с родителями обучающихся и в решении сложных ситуаций;
- помощь в выборе и корректировке методической темы самообразования.

Программа предусматривает следующие условия обучения:

Организационные условия:

– наличие локальных актов, регулирующих деятельность наставника и наставляемого;

– координирование и управление наставнической деятельностью в учреждении.

Материально-технические условия:

– рекреационная зона (кабинет, комната отдыха) для проведения встреч наставника и наставляемого;

– ИКТ-оборудование;

– широкополостной интернет.

Финансово-экономические:

– организация материального поощрения за реализацию наставнической деятельности.

Психолого-педагогические:

– создание атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

Информационно-методические:

– наличие современной информационно-образовательной среды (информационно-образовательные ресурсы, возможность использования ИКТ-технологий);

– информационно-методическая поддержка со стороны методической службы учреждения.

Формы взаимодействия наставника и наставляемого

– взаимопосещение занятий;

– мастер-классы наставника;

– открытые занятия наставника;

– практические тренинги - отработка конкретных профессиональных приёмов;

– консультации, в том числе онлайн;

– неформальное общение;

– обсуждение репертуара.

В ходе взаимодействия используются следующие методы:

– диалог,

– инструктаж,

– показ образцов и примеров,

– создание ситуации успеха,

– упражнения,

– мозговой штурм;

педагогические приемы:

- проявление внимания, уважения,
- педагогический такт,
- интерес,
- забота,
- поддержка,
- положительная установка.

Программа рассчитана на _____ учебный год

Расписание встреч -

Режим работы - смешанный

Цель:

Создание условий для профессионального становления и личностного развития молодого педагога, формирования индивидуального стиля деятельности, реализацию творческого потенциала специалиста.

Задачи:

- оказание помощи в адаптации в учреждении;
- знакомство с традициями учреждения;
- поддержание интереса к педагогической деятельности;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- включение молодого специалиста в программу обучения для педагогических работников учреждения;
- развитие у молодого специалиста сознательного и творческого отношения к профессиональной деятельности;
- оказание помощи в организации занятий и образовательного процесса;
- формирование навыков использования необходимых методов и приемов обучения хореографии;
- развитие коммуникативной культуры молодого специалиста, навыков педагогического общения и конструктивного общения с родителями обучающихся;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста.;
- создание совместного творческого продукта (открытое занятие молодого педагога, представление опыта).

Промежуточные и итоговые результаты

- успешная адаптация молодого специалиста в коллективе,
- принятие традиций учреждения,
- готовность к дальнейшему самообразованию;

- участие в программе обучения для педагогических работников учреждения;
- проявление сознательного и творческого отношения к профессиональной деятельности;
-
- владение навыками ведения документации;
- владение навыками коммуникативной культуры;
- проявление творческой инициативы
- владение рефлексивными навыками.

№ п/п	Наставляемый		Наставник	
	Промежуточный	Итоговый	Промежуточн ый	Итоговый
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.	Общий итог тандема:	В итоге (появится продукт, будет представлен опыт и т.д.)		

План взаимодействия

№ п/п	Направление деятельности	Форма взаимодействия	Срок (дата/месяц)	Результат	Оценка выполнения (примечание)
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества обучающихся

в МБУДО ДДТ г.Донецка

	2020	2021	2022	2023	2024
Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Сентябрь-октябрь				
Апробация системы наставничества	Октябрь -	- Май			
Информирование педагогов, родителей, обучающихся	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно
Реализация целевой модели наставничества	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно
Доля обучающихся, включенных в различные формы наставничества	Не менее 15%	Не менее 30%	Не менее 45%	Не менее 60%	Не менее 70%
Предоставление аналитической справки по реализации целевой модели наставничества	20.12.2020	20.12.2021	20.12.2022	20.12.2023	20.12.2024
Участие в городском конкурсе «Лучшая муниципальная практика в области наставничества обучающихся					10.2024

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества
педагогических работников

в МБУДО ДДТ г.Донецка

	2020	2021	2022	2023	2024
Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества педагогических работников	Сентябрь-октябрь				
Апробация системы наставничества	Октябрь - декабрь	Январь - Май			
Организация повышения профессионального мастерства педагогических работников, участвующих в целевой модели наставничества	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно
Реализация целевой модели наставничества	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно
Организация мероприятий по популяризации роли наставника		март	март	март	март
Разработка программ наставнических пар, групп	октябрь	сентябрь	сентябрь	сентябрь	сентябрь
Предоставление аналитической справки по реализации целевой модели	20.12.2020	20.12.2021	20.12.2022	20.12.2023	20.12.2024

наставничества					
Участие в городском конкурсе «Лучшая муниципальная практика в области наставничества обучающихся					10.2024