МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
ПРИКАЗ

от 25 марта 2022 года № 56/1-пр с. Курсавка

О системе (целевой модели) наставничества педагогам дополнительного образования МБУ ДО ДДТ

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08), приказом министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

Приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогам дополнительного образования МБУ ДО ДДТ.
2. Секретарю МБУ ДО ДДТ довести настоящий приказ до сведения участников системы (целевой модели) наставничества педагогам дополнительного образования МБУ ДО ДДТ.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

И.о. директора МБУ ДО ДДТ Б.В. Жорник

Утверждено приказом
МБУ ДО ДДТ
№ 56/1-пр от 25.03.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества педагогов дополнительного образования
МБУ ДО ДДТ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в Андроповском муниципальном округе Ставропольском крае и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2.Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Нормативно-правовая основа внедрения системы (целевой модели) наставничества:

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

-методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

-приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края

2.Понятия, используемые в Положении

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).

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников - эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

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

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества (ПН) - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

3.Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1.Цели системы (целевой модели) наставничества:

-передача социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогов дополнительного образования;

-создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в МБУ ДО ДДТ.

3.2.Задачи системы (целевой модели) наставничества:

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

-содействовать созданию условий по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

-обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;

-оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогам дополнительного образования МБУ ДО ДДТ;

-способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогов дополнительного образования, развитию партнерских отношений в сфере наставничества;

-способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность;

-распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

3.3.Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

-принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогов дополнительного образования, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

-принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

-принцип вариативности предполагает возможность МБУ ДО ДДТ выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

-принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4.Структура и участники системы (целевой модели) наставничества

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний и внешний.

Внутренний контур - образовательная организация Андроповского муниципального округа Ставропольского края (организации общего и дополнительного образования);

Внешний контур - Отдел образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края и Муниципальное казенное учреждение «Административно-методический центр системы образования Андроповского муниципального округа Ставропольского края».

4.1.МБУ ДО ДДТ:

-утверждает Положение о системе наставничества педагогов дополнительного образования МБУ ДО ДДТ, дорожную карту по его реализации и другие документы;

-организует взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре;

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

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

-обеспечивает реализацию программ наставничества;

-обеспечивает ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам;

-обеспечивает представление данных по результатам мониторинга;

-обеспечивает проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

-обеспечивает реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

-обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

-обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

-обеспечивает привлечение к реализации программ наставничества организации, осуществляющие деятельность в Андроповском муниципальном округе Ставропольского края, обеспечив участие работников организаций в программах наставничества в качестве наставников;
-создает надлежащие условия для совместной работы наставника и наставляемого;
-организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5.Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогов дополнительного образования МБУ ДО ДДТ

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования системы научно-методического сопровождения педагогов дополнительного образования и управленческих кадров Андроповского муниципального округа Ставропольского края в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:
-непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогов дополнительного образования;
-рост числа закрепившихся в профессии молодых или начинающих педагогов;
-развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
-методическое сопровождение системы наставничества МБО ДО ДДТ;
-цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
-обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогов дополнительного образования.

6.Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности

6.1. Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:
6.1.1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:
результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы, олимпиады, исследования, конференции и др.
динамику успеваемости обучающихся;
социально-профессиональную активность наставляемого и др.
6.1.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:
улучшение образовательных результатов обучающихся и у наставляемого, и у наставника;
степень включенности наставляемого в инновационную деятельность;
качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.