

Принято на заседании педагогического
Совета (протокол №1 от 06.09.2022)

Согласовано
Протокол заседания профкома МБУДО «Дворец
детского творчества» от 06.09.2022 г. №15
Председатель профкома И.Н. Фастова

Утверждено приказом МБУДО
«Дворец детского творчества» от
07.09.2022 года №560
Директор С.В. Мусский

Положение о наставничестве в МБУДО «Дворец детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в МБУДО «Дворец детского творчества» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" ("Методическими рекомендациями по внедрению 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").

1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого в МБУДО «Дворец детского творчества» (далее – Дворец), регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества

1.3. Настоящее положение определяет основные понятия и термины в системе реализации наставничества:

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Куратор – работник учреждения, сопровождающий реализацию персонализированных программ наставничества;

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников во Дворце являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий;

2) принцип системности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на уровне учреждения;

3) 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;

4) принцип добровольности, свободы выбора, в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого

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

6) 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.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Наставничество во Дворце рассматривается как инструмент профессионального роста педагогических работников, творческого роста учащихся и внедряется в целях:

- адаптации молодых педагогов к квалифицированному исполнению своих обязанностей;
- приобретения педагогическими работниками нового опыта и развития необходимых компетенций;

- формирование творческого потенциала и профессиональных намерений учащихся;
- введения в профессию студентов

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества;

- разработка и реализация программ наставничества;
- обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в учреждении;

- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Система наставничества создается на основании приказа директора учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначаемый приказом директора.

3.3. Во Дворце реализуются 3 модели взаимодействия в системе наставничества:

- «опытный педагог-молодой специалист»;

- «педагог-новатор-педагог, испытывающий затруднения в развитии современных компетенций»;

- «педагог-учащийся» (работа с одаренными и с ограниченными возможностями учащимися);

- «работодатель-студент» (работа со студентами ВУЗов и СУЗов, проходящих практику на базе учреждения)

3.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором учреждения, заместителями директора по УВР, куратором, методистами и иными лицами учреждения дополнительного образования, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

3.5. Участие наставника в выполнении обязанностей и наставляемого на закрепление

наставника основывается на добровольной основе с письменного согласия наставника и наставляемого.

3.5. Программы наставничества носят краткосрочный характер и разрабатываются на срок до одного года.

3.6. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу в учреждении. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор.

4. Условия внедрения наставничества

4.1. Материально-технические и финансовые условия Дворца включают:

- зону (кабинет) для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых;
- оборудование, включая Интернет-ресурсы учреждения;
- электронный ресурс: чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях;
- выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО «Дворец детского творчества»;
- нематериальные способы стимулирования, направленные на повышение статуса наставника: учет наставнической деятельности при аттестации на квалификационные категории, выдвижение на профессиональные конкурсы в качестве жюри, награждение почетными грамотами учреждения и вышестоящих органов управления образования, представление к знаку отличия «За наставничество», нагрудному знаку «Почетный наставник»

4.2. Организационно-методические условия наставничества в учреждении включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Психолого-педагогические условия в системе наставничества подразумевают:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, психолог участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

4.4. Кадровые условия в системе наставничества:

4.4.1. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет директор Дворца.

4.4.2. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно актуализирует информацию о наличии во Дворце педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организует разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества;
- готовит информацию по наставничеству к размещению на официальном сайте Дворца;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогиче-

ских работников;

- работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией

4.4.3. Требования к компетенциям наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу в сфере образования, наставнической деятельности;

- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к наставляемому;

- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом программы наставничества;

- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий;

- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

4.4.4. Права наставляемого:

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

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;

- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в учреждении

4.4.5. Педагог психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организует психологическое сопровождение их взаимодействия.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

- сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

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

5.4. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Дворца и действует бессрочно.

6.2. 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 учреждения