

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»

ПРИКАЗ

От 17.10.2022 года

№ 21

Об утверждении и внедрении целевой модели наставничества в МУДО ДЮЦ

В соответствии с приказами МУДО ДЮЦ от 17.10.2022 г. №20 «Об утверждении Положения о системе наставничества и Дорожной карты (плана мероприятий) по внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в МУДО ДЮЦ на 2022 – 2024 гг.», в целях обеспечения системы наставничества в МУДО ДЮЦ - реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить целевую модель наставничества (ЦМН) в МУДО «Детско-юношеский центр».
2. Утвердить программу наставничества в МУДО «Детско-юношеский центр» (Приложение 1).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МУДО ДЮЦ



Е.С.Лаврова

Программа наставничества в МУДО ДЮОЦ.

Общие положения.

Под программой наставничества в МУДО ДЮОЦ следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, в том числе «устранения дефицитов».

При разработке программы наставничества в МУДО ДЮОЦ учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, ведомственные приказы, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), нормативные правовые акты в сфере образования и наставничества, нормативные правовые акты МУДО ДЮОЦ:

- 1) Устав МУДО ДЮОЦ;
- 2) Положение о системе наставничества педагогических работников в МУДО ДЮОЦ;
- 3) Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МУДО ДЮОЦ;
- 4) План мероприятий (дорожная карта) о внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в МУДО ДЮОЦ на 2022 – 2024 гг.

В программе наставничества в МУДО ДЮОЦ используются понятия и принципы, описанные в положении о системе наставничества педагогических работников в МУДО ДЮОЦ.

Программа наставничества должна раскрывать взаимодействие пары «наставник – наставляемый» по одной из форм. Каждая из форм решает определенный круг проблем с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных запросов участником программы. Приоритетными считаются следующие формы наставничества:

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Антология от «А» до «Я»	Обучающиеся, прибывшие в МУДО ДЮОЦ	Достижение лучших образовательных и творческих результатов обучающимися; Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе	1) Помощь в самоорганизации; 2) Содействие в проявлении индивидуальности; 3) Знакомство с традициями МУДО ДЮОЦ и класса; 4) Решение конкретных коммуникативных и психологических проблем	Обучающийся, обладающий лидерским и организационными качествами, демонстрирующий высокие образовательные и творческие результаты	Пассивный обучающийся, социально или ценностно-дезорientированный и отстраненный от коллектива учащихся, не принимающий участия в жизни

						объединения
Учитель-учитель	Молодой педагог	Молодой педагог (стаж работы до 3 лет)	Методическая поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков, организации воспитательной работы и передачи передового педагогического опыта молодым специалистам и закреплению их на месте работы	Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя 2) повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений 3) развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности, проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога 4) повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательной учреждении 5) создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых педагогов	Педагог-наставник должен обладать высоким профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся, родителей	Молодой педагог, стаж работы до 3 лет, нуждающийся в получении поддержки опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность

Какие конкретно формы наставничества будут реализованы в МУДО ДЮОЦ, образовательная организация определяет самостоятельно. Каждая форма может быть реализована несколькими вариантами наставничества, обусловленными спецификой «дефицита» или запросом наставляемого. Например, форма «учитель – учитель», направленная на молодого педагога (стаж работы до 3 лет), включает также варианты:

учитель, принятый в педагогический коллектив, учитель, не имеющий/получающий педагогическое образование, учитель, имеющий те или иные «дефициты» и т.п.;

Цели и задачи программ наставничества МУДО ДЮОЦ определяет самостоятельно.

Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую или иную деятельность либо усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного и творческого потенциала наставляемого.

Оформление и содержание структурных элементов программы наставничества в МУДО ДЮОЦ.

Программа наставничества должна включать в себя следующие структурные элементы:

Титульный лист (отдельная страница):

Раздел 1. Общие положения (цели, задачи наставничества в избранной форме, с уточнением специфики устраняемого «дефицита»);

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества (наставника, наставляемого, куратора в случае надобности);

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества;

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый;

Раздел 5. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества;

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию наставничества.

Титульный лист.

На титульном листе указываются:

- полное название МУДО ДЮОЦ согласно уставу;
- визы согласования программы наставничества;
- наименование документа;
- форма наставничества с уточнением варианта;
- сроки реализации программы наставничества;
- основной инструмент (техника) наставничества;
- ФИО наставника;
- ФИО наставляемого;
- ФИО куратора (при необходимости);
- год разработки.

Раздел 1. Общие положения.

Раздел включает основные характеристики программы наставничества в МУДО ДЮОЦ. В этом разделе должны быть раскрыты:

- цели и задачи, которые ОО собирается решать в помощью программы наставничества (специфика устраняемого «дефицита»);
- этапы наставничества (при необходимости).

Наставничество как универсальная технология передачи опыта, умений, знаний, навыков может иметь различные цели и решать соответствующие им задачи. МУДО ДЮОЦ, учитывая свои особенности, сама определяет на устранение каких «дефицитов» может быть направлена программа наставничества.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества (наставника, наставляемого, куратора в случае надобности).

В данном разделе закрепляются:

- зоны ответственности наставников и наставляемых, в случае надобности куратора;
- права наставников, наставляемых и законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- обоснование выбора и назначения наставника(-ов) (при необходимости).

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

В разделе указываются критерии, компетенции, установленные предписывающим нормативным документом, регламентирующим целевую деятельность наставника. Далее уточняются конкретные компетенции, которые будут формироваться у наставляемого. Например, результаты должны быть направлены на достижение наставляемым компетенций, указанных в квалификационных характеристиках педагога (или в профстандарте педагога), личностном профиле обучаемого и других требований, раскрытых в нормативных документах.

Далее прописываются критерии эффективности работы наставника, наставляемого и ОО. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Измеряемыми результатами программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности участников программы собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов наставляемого с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик наставляемого, побед обучающихся, подготовленных наставляемым и т.п.;
- участие наставляемого в мероприятиях за рамками МУДО ДЮОЦ, усиливающих роль/статус последней.

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый.

- план мероприятий по взаимодействию пары;
- план работы наставника;
- план работы наставляемого;
- план работы лица, законного представителя наставляемого, в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы и сроки отчетности наставляемого, наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества.

Раздел 5. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества.

Здесь раскрываются:

- формы и условия поощрения наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте МУДО ДЮОЦ;
- участие в конкурсах лучших практик наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию наставничества.

У документам, регламентирующим реализацию наставничества, могут быть отнесены:

- приказ директора МУДО ДЮОЦ о назначении наставников;
- настоящая программа наставничества;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого, в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкета и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;

- протоколы заседаний педагогического и методического советов МУДО ДЮОЦ, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- согласия на обработку персональных данных от участников программы наставничества или их законных представителей наставляемого, в случае, если участник программы несовершеннолетний.