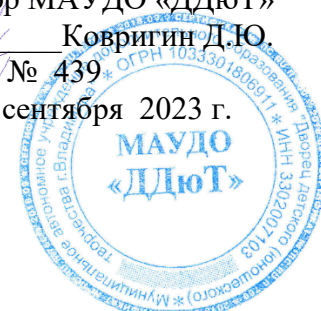


Принято на заседании
Педагогического совета
от «28» сентября 2023 г.
Протокол № 1

Утверждаю:
Директор МАУДО «ДДюТ»
Ковригин Д.Ю.
Приказ № 439
от «29» сентября 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об организации наставничества в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества г. Владимира»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,
 - Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-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 Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" - Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08)
 - Распоряжением Департамента образования Владимирской области от 07.12.2021 № 1265 "Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории Владимирской области".

1.2. Положение о наставничестве в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества г. Владимира» (далее МАУДО «ДДюТ»), осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, разработано в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» на 2019–2024 годы.

1.3. Настоящее положение

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества;
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности в МАУДО «ДДюТ»

- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МАУДО «ДДюТ» и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в МАУДО «ДДюТ» являются:

- наставники;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- руководитель МАУДО «ДДюТ» ;
- куратор наставнической деятельности в МАУДО «ДДюТ»;
- сотрудники органов власти в сфере образования и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

II. Цель и задачи

2.1. Цель:

Целью наставничества является создание организационно-методических условий для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов со стажем работы до 3-х лет, для развития их профессиональных компетенций и максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной дальнейшей профессиональной самореализации.

2.2. Задачи:

- создание условий для закрепления педагогических кадров в МАУДО «ДДюТ», их успешной адаптации и профессионального и должностного роста в условиях современной образовательной организации
- определение уровня профессиональной подготовки, выявление затруднений в педагогической практике и организация научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов с целью повышения их методического и общедидактического уровня
- создание условий для формирования мотивации в непрерывном самообразовании;
- ускорение процесса профессионального становления и развития молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

III. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и «Дорожной карты» внедрения Целевой модели наставничества МАУДО «ДДюТ», которая разрабатывается куратором (с участием наставников)

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель МАУДО «ДДюТ», куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МАУДО «ДДюТ».

3.3. Назначение наставников происходит из числа опытных педагогов на добровольной основе.

3.4. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых.

3.5. Замена наставника производится приказом руководителя МАУДО «ДДюТ», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ДДюТ;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности.

IV. Права и обязанности куратора

На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МАУДО «ДДюТ»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МАУДО «ДДюТ»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и анализ реализации Программы наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам администрации ДДюТ и Управления образования;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МАУДО «ДДюТ» и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию для осуществления мониторинга и оценки от участников наставнической деятельности;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МАУДО «ДДюТ», сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МАУДО «ДДюТ»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МАУДО «ДДюТ» предложения о поощрении участников наставнической деятельности при высоких показателях эффективности наставничества и организации взаимодействия наставнических пар.

V. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для молодых специалистов в ДДюТ, в том числе - в рамках «Школы молодых специалистов».

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программ наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ДДюТ, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- принимать участие в оценке качества реализованной Программы наставничества ДДюТ;
- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой.

VI. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества в ДДюТ.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ДДюТ нормативной, информационной и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованной Программы наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ДДюТ.

VII. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

7.1. Оценка качества реализации Программы наставничества в ДДюТ направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в ДДюТ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый»;
- выявление соответствия условий организации Программы наставничества в ДДюТ требованиям и принципам Целевой модели

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (не позднее 20 июня ежегодно)

7.3. Оценка реализации Программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДДюТ

В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели на сайте ДДюТ может размещаться и своевременно обновляться следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

VIII. Мотивация участников наставнической деятельности

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ДДюТ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы;
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в различных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.);
- учет результатов при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат в ДДюТ;

- иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) в МАУДО «ДДюТ»

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всехкатегорий наставников и куратора в ДДюТ являются:

1. наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ДДюТ);
2. авторитетность в среде коллег и обучающихся;
3. высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии при выдвижении наставника:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);
- педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ДДюТ;
- обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;
- имеет опыт управления проектами.

**Форма заявления кандидата в
наставники**

Директору
МАУДО «ДДюТ»
Ковригину Д.Ю.

от _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в Программе наставничества
МАУДО «ДДюТ» на 2022 -2023 учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю портфолио на _____ листах.

С Положением о наставничестве МАУДО «ДДюТ» ознакомлен(а).

« ____ » _____ 2022 г. _____

Подпись

Расшифровка подписи

Портфолио наставника, куратора

ФИО наставника	Информация
Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, годокончания), должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы	
Опыт работы наставником: лет	
Профессиональные достижения (автор методических разработок (указать), победитель Конкурса (название, номинация, год) и т.д.	
Профразвитие по профилю наставнической деятельности (20... г. – курсы «...» (_____ час.), город...;)	
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. (эксперт конкурса ... г.; член рабочей группы по разработке ... член комиссии по ... г.; член жюри конкурса ... эксперт проекта ...)	
Наиболее значимые публикации	

Наиболее значимые грамоты и благодарности (Благодарность ... за (... г.); Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);)	
--	--

Приложение № 4

Оценка Программы наставничества

№	Показатели	Оценка реализации программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
1	Актуальность Программы наставничества	
2	Формы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	
3	Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	
4	Прослеживается практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	
5	Организация процесса наставнической деятельности соответствует на практике принципам, заложенным в целевой модели	
6	Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	
7	Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	
8	Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	
9	Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	
10	Наличие методической поддержки и сопровождения программы наставничества (возможность получения участником программы исчерпывающего ответа на вопрос)	
	Всего баллов	

--	--	--

Приложение № 5

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель реализации программы (количество участников программы)	Доля (значение в процентах)
1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в ДДюТ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого		
2. Доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;		
3. Доля участников Программы (%), которые видят свое профессиональное развитие в ДДюТ в течение следующих 5 лет;		
4. Доля молодых специалистов, планирующих стать наставниками в будущем		
5. Доля молодых специалистов, регулярно посещающих занятия Школы молодого специалиста, методические семинары и иные мероприятия		
6. Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала		
7. Доля успешно реализованных молодыми специалистами образовательных и культурных проектов		
8. Доля молодых педагогов, удовлетворенных микроклиматом в коллективе (связано с социальной защищенностью и отсутствием конфликтов внутри коллектива)		

9. Доля молодых педагогов, имеющих собственные педагогические профессиональные работы (статьи, исследования, методические практики)		
10. Доля молодых педагогов, проводящих занятия на повышенном уровне		
11. Доля участников Программы (%), у которых появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО		
12. Доля молодых специалистов, прошедших профессиональные курсы, участвующих в практических занятиях с элементами тренинга, вебинарах, конференциях		
13. Доля молодых специалистов, принявших участие в Декаде Молодого специалиста ДДюТ		
14. Доля молодых специалистов, принявших участие в различного уровня конкурсах профессионального мастерства		
15. Доля молодых специалистов, считающих, что участие в Программе наставничества помогло им в их профессиональном становлении		