

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА МЫТИЩИ
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр «Галактика»
(МБУ ДО ДЮЦ «Галактика»)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по МБУ ДО ДЮЦ «Галактика»
№ 148/1 от 29.08.2024

Положение
о системе наставничества педагогических работников в
муниципальном бюджетном учреждении дополнительного
образования «Детско-юношеский центр «Галактика»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
Протокол № 1 от 27.08.2024

РАСМОТРЕНО
Педагогическим советом МБУ ДО ДЮЦ
«Галактика»
Протокол № 1 от 29.08.2024

Мытищи
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Наставничество в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика» - особые трудовые отношения, в которых опытный или более сведущий педагогический работник помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции и (или) эффективно пройти период адаптации.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставляемый – начинающий педагог (молодой специалист), как правило, овладевший знаниями основ педагогики и психологии по программе подготовки ВУЗ, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством и в процессе непрерывного сопровождения со стороны наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Наставничество в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика» предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста (педагога) знания в области предметной и методической, а также коммуникативной и психолого-педагогической компетенций.

1.3. Правовой основой реализации деятельности наставника в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика» являются нормативно-правовые документы федерального, регионального, муниципального уровней, а также уровня образовательной организации.

Наставник руководствуется Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Профессиональным стандартом педагога, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н.

Федерации от 22 сентября 2021 года N 652н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», настоящим Положением, иными федеральными, региональными, муниципальными и локальными нормативными актами.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика» является оказание методической, психолого-педагогической помощи и поддержки молодым специалистам, педагогам в их профессиональном становлении. А также формирование кадрового ядра Центра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- формирование у молодых специалистов, педагогов стойкого интереса к педагогической деятельности и закрепление их в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика»;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива Центра и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Центра и по обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога. Наставник закрепляется за следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика»;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенном объединении (по определенной тематике).

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе - куратор наставников МБУ ДО ДЮЦ «Галактика».

3.3. Куратор подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе Центра, предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной направленности.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников согласовываются с заместителем директора по учебно-методической работе и утверждаются на заседании методического совета Центра с их письменного согласия.

3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора с указанием срока наставничества. Как правило,

наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок до трех лет.

4. Стимулирование работы наставников

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора МБУ ДО ДЮЦ «Галактика» следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение Почетной грамотой МБУ ДО ДЮЦ «Галактика», вручение ценного подарка, нематериальными поощрениями;
- материальное поощрение.

Внесение предложения администрацией о рекомендации наставника по результатам аттестации в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста.

4.1. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

4.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4.3. По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления - Совет наставников МБУ ДО ДЮЦ «Галактика».

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Центра в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и т.д.)

5.2. Представление программ наставничества по формам на методическом совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

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

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

7.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

7.2 Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

7.3 Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

7.4 Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

7.5 Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

7.6 Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

7.7 Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

7.8 Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Центре, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию

общекультурного и профессионального кругозора;

7.9 Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести журнал работы наставника и периодически докладывать заведующему методическим отделом о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

7.10 Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

8. Права наставника

8.1 С согласия заместителя директора по УМР подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Центра;

8.2 Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

9. Обязанности наставляемого

9.1 Вносить на рассмотрение администрации Центра предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

9.2 Защищать профессиональную честь и достоинство;

9.3 Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

9.4 Повышать квалификацию удобным для себя способом.

10. Права наставляемого

10.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора МБУ ДО ДЮОЦ «Галактика».

10.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности Центра и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и заместителем директора по УВР.

11. Руководство работой наставника

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителей директора по учебно-методической работе и учебно-воспитательной работе, куратора наставников в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика».

11.1. Заместитель директора по УВР, куратор обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам Центра, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

11.2. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заместитель директора по научно-методической работе, либо куратор.

11.3. Заместитель директора по УМР, куратор обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического совета отчеты молодого специалиста и наставника и представить их директору Центра.

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

12.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+".
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте Центра: создание на сайте методической копилки с программами наставничества; Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами Центра "Лучший наставник".
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБУ ДО ДЮЦ «Галактика».

13. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

13.1. Положение о наставничестве в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика».

13.2. Приказ директора Центра об утверждении Положения о наставничестве.

13.3. Проект «Наставничество» Программы развития муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Галактика» на 2024 – 2028 годы.

13.4. Приказ директора Центра об утверждении Проект «Наставничество» Программы развития муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Галактика» на 2024 – 2028 годы.

13.5. Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика».

13.6. Приказ директора Центра об утверждении Дорожной карты внедрения системы наставничества в МБУ ДО ДЮЦ «Галактика».

13.7. Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества МБУ ДО ДЮЦ «Галактика».

13.8. Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар- групп».

13.9. Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».