

## ПОДПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБУ ДО ДДЮТ «НА ЛЕНСКОЙ»

### Нормативные документы

- Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 года "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"

- Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 N МР-42/02\ "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "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")

- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Синягина Н.Ю., Березина В.А., Богачева Т.Ю. [и др.]; под общей редакцией Н.Ю. Синягиной. – Москва, Министерство просвещения Российской Федерации: АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019. – 267 с.

### Инновационная идея развития направления

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций через неформальное общение, основанное на доверии.

Система наставничества предлагается развивать в ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской» в четырех плоскостях:

- учитель – ученик,
- ученик - ученик,
- студент – ученик,
- учитель – учитель.

1. Реализация принципа наставничества **Учитель-ученик** предполагает стандартное взаимодействие в объединениях дополнительного образования. Предполагается индивидуальный подход к каждому учащемуся. Внедрение системы индивидуальных образовательных маршрутов (формирование документации, сбор и анализ данных, поощрение).

2. Принцип наставничества **ученик-ученик** предполагает изменение ролей внутри объединения дополнительного образования.

Поддержка осуществляется в следующих случаях:

- При наборе в группу новых учащихся. В этом случае, «старички» помогают и поддерживают «новичков». Данная схема помогает развитию мягких навыков.

- При организации «сводных» мероприятий, включающие разные года обучения: роль наставников принимают на себя учащиеся из старшей группы.

- При возникновении сложностей в освоении материала – те учащиеся, которые уже усвоили материал помогают педагогу в объяснении его остальным.

- Для развивающих целей – учащиеся принимают на себя «взрослые роли», в зависимости от обстоятельств (организация выставки/концерта и др. мероприятий).

Принцип ученик-ученик несет в себе большой воспитательный потенциал, и включен в программу воспитания ОУ. Создание системы наставничества между учащимися (описание, внедрение, анализ, поощрение).

3. Принцип **Студент-ученик** предполагается реализовать через сотрудников-практикантов, осуществляющих педагогическую практическую деятельность в ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской». Создание системы наставничества (описание, внедрение, анализ, поощрение).

4. Принцип наставничества Учитель-Учитель реализуется в системе профессионального роста ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской». Ежегодно приказом директора назначаются наставники, работающие с вновь пришедшими специалистами.

Помимо этого для вновь принятых педагогических **сотрудников предлагается реализовать проект «Школа молодого специалиста».**

**Приложение**

## **Положение о Школе молодого специалиста**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Типовое положение определяет цели, задачи и порядок организации **Школы молодого специалиста**, реализуемое в ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской» (далее по тексту – Школа).

1.2. Школа представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов.

В рамках реализации национального проекта «Образование» и федерального проекта «Учитель будущего» большая роль отводится повышению уровня профессионального мастерства. Настоящее положение было разработано для успешной адаптации вновь принятых сотрудников ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской».

1.3. Молодыми специалистами, согласно данного положения, считаются:

- педагогические сотрудники, общий педагогический стаж которых не превышает 3 лет;
- педагогические сотрудники, стаж которых в данном учреждении не превышает одного года.

1.4. **Цель:** профессиональная адаптация молодых специалистов ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской».

#### **1.5. Задачи:**

- Знакомство с существующими проектами Дворца;
- Помощь в социализации новых сотрудников;
- Помощь в подготовке и реализации собственных проектов.

2. **Формы организации мероприятий:** очная, дистанционная.

#### **3. Организация работы школы:**

3.1. До начала работы для каждого молодого специалиста назначается личный наставник (утверждается Приказом директора ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»).

3.1.1. Наставники для Школы подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе, имеющих стаж работы в организации и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки).

3.1.2. Число лиц, в отношении которых Наставник Школы одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

3.1.3. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.1.4. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

3.2. Общее курирование работы всех молодых специалистов осуществляется Администратором Школы, назначенным директором ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской».

#### **4. Планируемые результаты**

Результатами эффективной работы Школы являются:

- формирование у молодого специалиста практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- освоение и использование молодым специалистом нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей;
- получение молодым специалистом квалификационной категории;
- реализация индивидуальных и групповых проектов;
- участие в педагогических мероприятиях различного уровня.

#### **5. Показатели и способы оценки реализации поставленных задач**

5.1. Наличие/отсутствие профессионального роста – результативность участия в профессиональных мероприятиях, реализация индивидуальных/групповых проектов, получение квалификационной категории и пр.

#### **6. Привлекаемые ресурсы**

6.1. Администратор школы – специалист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской», курирующий деятельность молодых специалистов Школы

6.2. Наставники – педагогические сотрудники ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской» (подробнее – п. 3.1.)

### **План реализации (ежегодный)**

<b>№</b>	<b>Сроки</b>	<b>Название мероприятий</b>	<b>Исполнители</b>	<b>Ответственный</b>
	Июнь-август	Обновление нормативной базы	Администратор Школы	Администратор Школы
1	Сентябрь	Общее собрание Школы, установление контакта, знакомство с личными наставниками. В течение сентября сотрудником (при помощи наставника) составляется индивидуальный план саморазвития на год (Приложение №1 – шаблон плана)	Администратор Школы, наставники, молодые специалисты ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»	Администратор Школы, наставники

	Октябрь-декабрь	Вовлечение молодых специалистов в деятельность Дворца: обзор лучших практик, участие в существующих проектных группах. Освоение учебного пособия «Off-line наставник». Ознакомление с деятельностью разных отделов Дворца. Знакомство с возможностями профессионального роста: действующие площадки города, страны	Администратор Школы, наставники, молодые специалисты ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»	Администратор Школы, наставники
	Январь-май	Присоединение вновь принятых сотрудников. Помощь в реализации проектов молодых специалистов, участия в профессиональных конкурсах, смотрах, конференциях и пр	Администратор Школы, наставники, молодые специалисты ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»	Администратор Школы, наставники
	Июнь	Подведение итогов работы Школы. Выполнение индивидуального плана саморазвития, получения квалификационной категории, участия в профессиональных мероприятиях. Торжественное мероприятие для выпускников Школы	Администратор Школы, наставники, молодые специалисты ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»	Администратор Школы, наставники