



ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

14 декабря 2022 г.

№ 288

Тюмень

Об утверждении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждениях дополнительного образования сферы культуры Тюменской области

В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста», Положением о Департаменте культуры Тюменской области, утверждённым постановлением Правительства Тюменской области от 17.01.2011 № 2-п «Об утверждении Положения о Департаменте культуры Тюменской области»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждениях дополнительного образования сферы культуры Тюменской области согласно приложению к настоящему приказу.

2. Заведующей сектором кадрового и документационного обеспечения управления государственной политики в сфере культуры и искусства Департамента культуры Тюменской области (Шубина Н.В.) довести настоящий приказ до сведения руководителей территориальных органов управления культуры Тюменской области.

3. Директору ГАУК ТО «Информационно-аналитический центр культуры и искусства» (Парёха А.Б.) обеспечить размещение настоящего приказа на Официальном сайте Департамента культуры Тюменской области в

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (по адресу: <https://depkult.admtuymen.ru>) в разделе «Нормативные правовые и правовые акты».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



А.З. Кривоносова

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в учреждениях дополнительного образования сферы культуры
Тюменской области

1. Общие положения

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждениях дополнительного образования сферы культуры Тюменской области (далее – система наставничества) разработано в соответствии с письмом Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 об учёте и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.2. Система наставничества позволит встроить существующие на региональном и муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую систему методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, разработанную на федеральном уровне.

1.3. Система наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в учреждениях дополнительного образования сферы культуры Тюменской области, которая включает в себя:

- концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством;
- нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников;
- определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в учреждениях дополнительного образования сферы культуры Тюменской области.

1.4. Правовую основу организации системы наставничества составляют:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ в период до 2024 года»;
- Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях РФ на период до 2030»;
- Методология 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145).

2. Цели, задачи и принципы системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в учреждениях дополнительного образования сферы культуры Тюменской области (далее – учреждения дополнительного образования) для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Обоснование цели: значимость установки целевого ориентира на региональном и муниципальном уровнях, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование.

Поддержка молодых педагогов определяется необходимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, ускорения процесса внедрения

современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему дополнительного образования.

Необходима систематизация на уровне региона усилий всех субъектов по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию», включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии, профилактику оттока молодых специалистов из учреждений дополнительного образования; включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения.

Реалистичность цели: достижимость целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, осуществляется через реализацию программ наставничества педагогических работников, разработанных в учреждениях дополнительного образования, и систему наставничества. Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости - мониторинга достижения планируемых результатов (показателей эффективности) реализации целевой модели наставничества.

2.2. Задачи системы наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании информационно-коммуникативной среды (в том числе цифровой) наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

2.3. Принципы системы наставничества:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности,

признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– принцип вариативности предполагает возможность учреждений дополнительного образования выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

3. Структурные компоненты системы наставничества

3.1. Все структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур учреждения дополнительного образования) и внешний по отношению к ней.

3.2. Во внутреннем контуре концентрируются те структурные компоненты, которые позволяют непосредственно реализовывать систему наставничества в учреждении дополнительного образования и отвечают за успешность её реализации.

3.3. На внешнем контуре представлены структурные компоненты регионального уровня, которые способствуют реализации системы наставничества с учётом региональной специфики и потребностей конкретных учреждений дополнительного образования сферы культуры Тюменской области.

4. Внутренний контур системы наставничества (контур учреждения дополнительного образования)

4.1. Учреждение дополнительного образования осуществляет следующие полномочия по формированию и реализации системы наставничества:

– издаёт локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает положение о системе наставничества педагогических работников в учреждении дополнительного образования, дорожную карту по его реализации и другие документы;

– организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнёрстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

– осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества;

– создаёт условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

4.2. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель учреждения дополнительного образования.

4.3. В зависимости от особенностей работы учреждения дополнительного образования и от количества наставников/наставляемых в учреждении может назначаться куратор реализации программ наставничества. Куратор назначается руководителем учреждения дополнительного образования из числа заместителей руководителя.

4.4. Куратор реализации программ наставничества осуществляет следующие функции:

– своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в учреждении дополнительного образования педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

– организует разработку персонализированных программ наставничества;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчёт по внедрению системы наставничества;

– осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и представителями региональной системы наставничества;

– принимает участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте учреждения дополнительного образования различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

– инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

4.5. Методическое объединение/совет наставников (далее - МО) учреждения дополнительного образования – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников учреждения дополнительного образования в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные методические объединения наставников.

Задачи МО:

- участие в разработке локальных актов и иных документов учреждения дополнительного образования в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- помощь в подборе и закреплении пар (групп) наставников и наставляемых по определённым вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями и т.п.);
- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества;
- подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в учреждении дополнительного образования;
- участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- выполнение роли переговорной площадки, осуществление консультационных и согласовательных функций;
- участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

5. Внешний контур системы наставничества: региональный уровень

5.1. Внешний контур системы наставничества на региональном уровне представлен Департаментом культуры Тюменской области с реализацией полномочий через Государственное автономное учреждение культуры Тюменской области «Тюменское концертно-театральное объединение» подразделение - «Ресурсный центр по реализации культурной политики» (далее – Ресурсный центр).

5.2. Ресурсный центр оказывает содействие при внедрении (применении) системы наставничества на региональном уровне по вопросам:

1. информационно-аналитического, методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в учреждениях дополнительного образования» и др.;

2. взаимодействия с различными структурами по проблемам наставничества на региональном и федеральном уровнях (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнёрстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

3. организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

4. выявления и распространения лучших практик наставничества.

6. Мотивирование и стимулирование

6.1. Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

6.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность учреждениям дополнительного образования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами определять размеры выплат

компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

6.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте учреждения дополнительного образования, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

6.4. На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его роли предусмотрено проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурса на лучшего наставника.

6.5. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

7. Показатели эффективности функционирования системы наставничества

7.1. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.

7.2. Доля молодых педагогов, сопровождаемых наставниками, методистами.

7.3. Наличие единой базы данных наставников.

7.4. Наличие публикаций о результатах реализации систем наставничества, лучших практик, кейсов на сайтах учреждений дополнительного образования.