

Принято
решением
педагогического
совета
протокол № 2
от 23.09.2022 г.

Согласовано:
Председатель ППО
МБОУ ДО ЦДОД
С.В. Сидоркова
От 23.09.2022 г. № 1



ПОЛОЖЕНИЕ
о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Муниципальном
бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей» Становлянского
муниципального района Липецкой области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей» Становлянского муниципального района Липецкой области и (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель

образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- иными актами Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- Законом Липецкой области от 07.10.2008 № 182-03 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;

- Законом Липецкой области от 24.12.2008 № 224-03 «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области»;

- постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования»;

- постановлением администрации Липецкой области от 02.12.2020 № 651 «Об учреждении знака отличия администрации Липецкой области «Почетный наставник»;

- постановлением Липецкого областного Совета депутатов от 04.06.2015 № 1173-пс «Об учреждении почетного звания «Заслуженный работник образования Липецкой области»;

- правовыми актами управления образования и науки Липецкой области.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели) в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей» Становлянского муниципального района Липецкой области.

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

- деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;

- работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;

- организацию работы с кадрами по итогам прохождения аттестационных процедур;

- обучение при введении в профессиональную деятельность инновационных технологий;

- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого, а также на поддержку его сильных сторон.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального

развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ региональной системе дополнительного профессионального образования и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, профессиональные образовательные организации; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия реального сектора экономики и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Система (целевая модель) наставничества ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей» Становлянского муниципального района Липецкой области подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Методология наставничества - система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Система наставничества - комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

3. Цели, задачи системы (целевой модели) наставничества

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Целью наставничества в МБОУ ДО ЦДОД является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. А также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ ДО ЦДОД.

3.3. Основные задачи:

3.3.1. разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

3.3.2. разработка и реализация программ наставничества;

3.3.3. реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

3.3.4. инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

3.3.5. осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

3.3.6. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

3.3.7. формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

3.3.8. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических

3.3.9. работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования

4. Ожидаемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества

4.1 Планируемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Липецкой области и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

4.2 Внедрение системы (целевой модели) наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.3 Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательных организаций региона;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

5. Организация деятельности системы (целевой модели) наставничества

5.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ ДО ЦДОД.

5.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

5.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора МБОУ ДО ЦДО

5.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

5.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МБОУ ДО ЦДОД, куратором, педагогами, методистами располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

5.6. Наставниками могут быть:

5.6.1. педагоги и методисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

5.6.2. обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

5.6.3. выпускники, заинтересованные в поддержке своего Центра;

5.6.4. сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

5.6.5. успешные предприниматели или общественные деятели, которые

чувствуют потребность передать свой опыт;

5.6.6. ветераны педагогического труда.

5.7. Наставляемыми могут быть педагоги и методисты:

5.7.1. молодые специалисты;

5.7.2. находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

5.7.3. находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

5.7.4. желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

5.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ ДО ЦДОД в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

5.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

5.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

5.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества, на добровольной основе и утверждается приказом директора МБОУ ДО ЦДОД.

5.12. Стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, может регламентироваться соответствующими нормативными правовыми актами региона, локальными актами образовательной организации.

6. Реализация целевой модели наставничества

6.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей МБОУ ДО ЦДОД в целевой модели наставничества рассматриваются пять формы наставничества: «Учащийся - учащийся», «Педагог - педагог», «Педагог - учащийся», «Методист – методист», «Методист – педагог».

7. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества

7.1. Обязанности наставника:

7.1.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ДО ЦДОД, определяющих права и обязанности.

7.1.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.1.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и

определить векторы развития.

7.1.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

7.1.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.1.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

7.1.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7.1.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

7.1.9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в Центре, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.1.10. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7.2. Права наставника:

7.2.1. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ ДО ЦДОД предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.2.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.2.4. Получать психологическое сопровождение.

7.2.5. Участвовать в конкурсах наставничества.

7.3. Обязанности наставляемого:

7.3.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ДО ЦДОД, определяющих права и обязанности.

7.3.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.3.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

7.4. Права наставляемого:

7.4.1. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ ДО ЦДОД предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.4.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

7.4.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

7.4.4. Участвовать в конкурсах наставничества.

7.4.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

8.1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на местном уровне.

8.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

8.3. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года".

8.4. Создание раздела «Наставничество» на сайте МБОУ ДО ЦДОД.

8.5. Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.

8.6. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБОУ ДО ЦДОД.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение утверждается приказом МБОУ ДО ЦДОД Становлянского муниципального района Липецкой области.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом МБОУ ДО ЦДОД Становлянского муниципального района Липецкой области.