

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ЧАПЛЫГИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

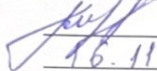
ПРИНЯТО

На Педагогическом совете
«ДЮСШ»

Протокол № 02 от 16.11. 2022г.

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный от трудового
коллектива

 Глухов В.В.
16.11 2022г.



УТВЕРЖДАЮ
И.О. Директора МБУ ДО

 Подлесных О.А.
к Приказу № 164/п от 16.11. 2022г

ПОЛОЖЕНИЕ

**О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА (целевой модели)
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МБУ ДО «ДЕТСКО – ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» ЧАПЛЫГИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

г. Чаплыгин
2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (целевой модели) работников в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Чаплыгинского муниципального района Липецкой области (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 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 МБУ ДО «ДЮСШ» Чаплыгинского района Липецкой области.

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников МБУ ДО «ДЮСШ» Чаплыгинского района Липецкой области.

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 личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- 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 предсказуемых 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 МБУ ДО «ДЮСШ» Чаплыгинского 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 наставничества (целевой модели) в МБУ ДО «ДЮСШ» Чаплыгинского района.

3.1. Основная цель системы наставничества в МБУ ДО «ДЮСШ» Чаплыгинского района Липецкой области - 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. Основные задачи:

- диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;
- формирование единого педагогического пространства региональной образовательной экосистемы;
- содействие развитию профессиональных и общественных

объединений педагогов на муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях;

- обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

4. Ожидаемые результаты внедрения системы наставничества (целевой модели) в МБУ ДО «ДЮСШ»

4.1 Планируемые результаты внедрения системы наставничества (целевой модели) в МБУ ДО «ДЮСШ» Чаплыгинского района:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, , спортивной сферах;
- 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;

4.2 Внедрение системы наставничества (целевой модели) в МБУ ДО «ДЮСШ» Чаплыгинского района 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 дополнительной 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 системы наставничества (целевой модели) может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации (далее - студента):

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

4.4 Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой региональной 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.

4.5 Внедрение системы наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

5. Организация деятельности системы наставничества (целевой модели) в МБУ ДО «ДЮСШ»

5.1. Система наставничества (целевой модели) в МБУ ДО «ДЮСШ» предполагает ступенчатую структуру, включающую региональный уровень, муниципальный уровень и уровень образовательной организации.

5.2. Реализация системы наставничества (целевой модели) в МБУ ДО «ДЮСШ» в образовательной организации (организации дополнительного образования) осуществляется на основании соответствующего локального акта.

5.3. Систему наставничества (целевой модели) на муниципальном уровне реализуют муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования.

5.4. Организация деятельности на муниципальном уровне.

Муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, применяющие систему наставничества, осуществляют:

- отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему наставничества;
- отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для выполнения функций наставника;
- отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников, осуществляющих функции наставника.

5.5.

Организация деятельности на уровне образовательной организации.

5.5.1.

Система наставничества реализуется в образовательных организациях общего образования, дополнительного образования.

5.5.2.

Образовательная организация в своей деятельности руководствуется локальными актами, обеспечивающими внедрение (применение) системы наставничества на региональном уровне.

5.5.3. Образовательная организация обладает следующими полномочиями:

- издание локального акта о внедрении и реализации системы наставничества, утверждении Положения о системе наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- Осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы наставничества;

- реализация системы наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляется руководителем образовательной организации.

5.5.4. В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации системы

наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

5.6. Стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, регламентируется соответствующими нормативными правовыми актами региона, локальными актами образовательной организации.

6. Права и обязанности участников системы наставничества в МБУ ДО «ДЮСШ»

6.1. Участники системы наставничества в МБУ ДО «ДЮСШ»:

- взаимодействуют со структурными подразделениями ГАУДПО ЛО «ИРО», муниципальными и государственными органами управления в сфере образования Чаплыгинского района Липецкой области;
- участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы наставничества в Чаплыгинском районе;
- участвуют в подготовке и проведении мероприятий, способствующих развитию системы наставничества в Чаплыгинском районе;
- дополнительно разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам системы наставничества, на уровне образовательных организаций;
- формируют предложения по повышению эффективности деятельности системы наставничества в Чаплыгинском районе;
- формируют предложения для поощрения педагогов за активное участие в мероприятиях региональной системы наставничества.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора МБУ ДО «ДЮСШ».

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом МБУ ДО «ДЮСШ»