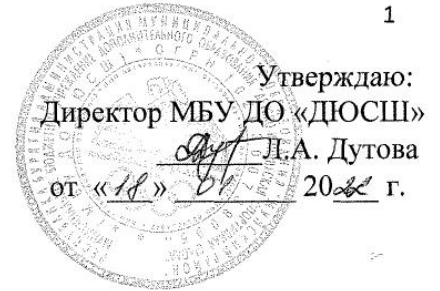


Принято
на педагогическом совете
протокол № 60
от «18» 01 2022 г.



Положение о наставничестве
в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»

1.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско- юношеская спортивная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным и предпрофессиональным программам».

1.2. Целевая модель наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее ОУ), осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным и предпрофессиональным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствие с региональной целевой моделью наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательными предпрофессиональным программам на территории Муйского района (далее - Целевая модель);

- устанавливает порядок организации наставнической деятельности в ОУ;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОУ и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в ОУ являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- куратор наставнической деятельности в ОУ;
- руководитель ОУ;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники ОУ.

2. Цель и задачи наставничества, функции образовательного учреждения в области внедрения целевой модели наставничества

2.1. Целью наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации молодых педагогов и обучающихся в возрасте от 10 лет системы дополнительного образования.

2.2. Задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической и тренерской деятельности и закрепление их в ОУ;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять

возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- улучшение показателей ОУ, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным, предпрофессиональным программам в образовательной, и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в ОУ предполагает осуществление следующих функций:

- реализацию мероприятий плана реализации программы наставничества;
- ежегодную разработку, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в образовательной организации;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, участвующих в наставнической деятельности образовательной организации;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в образовательной организации, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных лучших практик наставнической деятельности в ОУ.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, программы наставничества образовательного учреждения и плана реализации программы наставничества.

3.2. Наставничество организуется на основании приказа директора ОУ.

3.3. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

3.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора ОУ.

3.4. Процесс реализация программы наставничества осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательного учреждения.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в образовательной организации формы наставничества («педагог-педагог», «ученик - ученик») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.5. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель образовательного учреждения, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в образовательном учреждении.

3.6. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций, личностных компетенций, профессиональных компетенций, улучшении результатов деятельности, повышении успеваемости.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- молодые педагоги впервые приступившими к трудовой деятельности тренерами-преподавателями, специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- лицами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- лицами, не имеющими специальной подготовки или стажа работы, но обладающими достаточным практическим опытом и компетентностью, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, назначенными на соответствующие должности;

- обучающиеся в возрасте от 10 до 17 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

- обучающиеся, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- обучающиеся, попавшие в трудную жизненную ситуацию;

- обучающиеся, имеющие проблемы с поведением.

3.7. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.8. Назначение наставников происходит на добровольной основе (приложение 2).

3.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора ОУ.

3.10. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение - групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.11. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.12. Замена наставника производится приказом директора образовательной организации, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

4. Права и обязанности куратора

4.1. Функции куратора в образовательном учреждении могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, или иным сотрудником организации.

4.2. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОУ;
- обеспечение запуска программы наставничества;
- формирование базы наставляемых и оформление запросов на программы наставничества (обучающихся, педагогов, руководителей объединений, психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);
- подбор и отбор наставников для реализации программы наставничества;
- организация обучения наставников;
- формирование наставнических пар, организация работы наставнических пар;

- организация обратной связи и финальное мероприятие программы;
- определение формата поощрения и критерии отбора лучших наставников, организация информационного сопровождения программы;
- формирование итогового аналитического отчета о реализации наставнической программы.

4.3. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, педагоги, психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОУ, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОУ;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОУ предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. Участники и формы наставничества

5.1. Участники наставничества.

Наставляемый:

- начинающий тренер-преподаватель (тренер), специалист, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, или среднего профессионального образовательного учреждения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Молодой специалист повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления;
- обучающийся организации дополнительного образования детей в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями: увлеченный и мотивированный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке, социальной адаптации или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, погруженный в определенный продуктивный вид творческой деятельности;
- обучающийся организации дополнительного образования детей в возрасте 10-17 лет, проявивших выдающиеся способности.

Куратор наставнических программ - куратор программы наставничества должен иметь организаторские способности, стаж работы в коллективе не менее 3 лет, первую или высшую квалификационную категорию, повышение квалификации по программам наставничества.

Наставники:

- опытный тренер-преподаватель, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области физической культуры и спорта, а также методики преподавания и воспитания;

– обучающиеся ОУ, желающие осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

– Наставник должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному.

5.2. В ходе реализации программ наставничества в ОУ возможны следующие формы взаимодействия:

Форма **«Ученик-ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся имеет более высокий уровень сформированности определенных умений и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Взаимодействие строится по модели взаимодействия «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма **«Педагог-педагог»** предполагает взаимодействие педагогов ОУ, при котором один из педагогов имеет большой опыт в своем спортивном направлении, обладает организаторскими и лидерскими качествами, который оказывает разностороннюю поддержку, для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста. Повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержки нового сотрудника, при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Форма **«Педагог-ученик»** предполагает взаимодействие педагогов ОУ с обучающимися, демонстрирующих высокие образовательные результаты, победители муниципальных соревнований, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, принимающие активное участие в жизни ДЮСШ. Воспитание положительных качеств личности, норм коллективного взаимодействия и сотрудничества в учебной и соревновательной деятельности, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

6. Права и обязанности наставника и наставляемого

6.1. В период наставничества Наставник имеет право:

– знакомиться с персональными данными наставляемого, с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;

– разрабатывать совместно с Наставляемым лицом индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;

– вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов Наставляемого лица;

– мотивировать Наставляемое лицо на улучшение образовательных, спортивных или творческих результатов;

– развивать у Наставляемого лица гибкие навыки и метакомпетенции.

6.2. В период наставничества Наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно работу Наставляемого лица;
- оказывать необходимую помощь Наставляемому лицу в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора Наставляемого лица;
- сопровождать обучающегося на места проведения соревнований, олимпиад и конкурсов, согласно регламенту организаторов;
- разрабатывать совместно с Наставляемым лицом план индивидуального развития;
- предоставлять отчет, о работе Наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» Наставляемого лица.

6.3. В период наставничества Наставляемое лицо имеет право:

- обращаться за помощью к своему Наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене Наставника к Куратору;
- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой ОУ, в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества.

6.4. В период наставничества Наставляемое лицо обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- учиться у Наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед Наставником в установленные сроки.

6.5. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, локальными актами учреждения, Коллективным договором

7. Оценка результатов реализации программ наставничества

7.1. Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности Наставляемых лиц и Наставников во все спортивные, социальные, культурные и образовательные процессы ОУ.

7.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества по форме «Ученик-ученик» являются:

- рост посещаемости спортивных объединений и др.;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных программ;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри ОУ;

– снижение числа обучающихся, состоящих на различных формах профилактических учетов.

7.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества по форме «Педагог-педагог» является:

– достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в ОУ;

– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;

– сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

– рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

8. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- индивидуальный план работы наставника;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.

Критерии и показатели отбора наставников ОУ

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОУ являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОУ);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций;
- способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице:

Форма наставничества	Критерии *
Ученик-Ученик	<ul style="list-style-type: none"> - активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; - победитель муниципальных и краевых соревнований; - лидер группы, принимающий активное участие в жизни ОУ (конкурсы, общественная деятельность, показательные выступления).
Педагог-Ученик	<ul style="list-style-type: none"> - равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности; - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и – потенциально будущему коллеге.
Педагог-Педагог	<ul style="list-style-type: none"> - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОУ; - обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

* Критерии выделены в соответствии с требованиями, предусмотренными 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.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества в «ДЮСШ» _____ на 202_ -202_ учебный год.

Мои контакты: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. _____ портфолио на _____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) *(для наставников-обучающихся)*
3. справку об отсутствии судимости *(для наставников - представителей работодателей)*
4. медицинскую справку *(для наставников - представителей работодателей)*
5. _____ на л.
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве в «ДЮСШ» «_____» ознакомлен (а).

Дата написания заявления

«_____» _____ 20_____ г. _____
Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«_____» _____ 20_____ г. _____

Подпись

Расшифровка подписи