

СОГЛАСОВАНО:
протокол
педагогического совета
от 11.03.2022 № 3-пс



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДЮСШ

И.В.Филатова
Приказ от 14.03.2022 № 36

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее — Положение) в Муниципальном учреждении дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Кольчугинского района (далее — МБУ ДО ДЮСШ) разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2019 г. № 273-ФЗ;

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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 Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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»);

- Распоряжением Департамента образования Владимирской области от 07.12.2021 № 1265 «Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории Владимирской области».

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- 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 МБУ ДО ДЮСШ и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в МБУ ДО ДЮСШ являются:

- директор МБУ ДО ДЮСШ;
- куратор наставнической деятельности в МБУ ДО ДЮСШ (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, далее по тексту УВР);
- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее — наставляемый);
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники МБУ ДО ДЮСШ;
- иные субъекты, которые заинтересованы в реализации программы наставничества.

2. Цель и задачи наставничества. Основные функции МБУ ДО ДЮСШ в области внедрения целевой модели наставничества

2.1. **Целью** наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее тренеры-преподаватели).

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей МБУ ДО ДЮСШ в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации; -
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- 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;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации тренеров-преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБУ ДО ДЮСШ и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО ДЮСШ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в МБУ ДО ДЮСШ предполагает осуществление следующих функций:

- разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МБУ ДО ДЮСШ;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МБУ ДО ДЮСШ;

- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества МБУ ДО ДЮСШ органам исполнительной власти в сфере образования;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МБУ ДО ДЮСШ;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программ наставничества МБУ ДО ДЮСШ.

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

- реализуемые в МБУ ДО ДЮСШ формы наставничества;

- 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.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор МБУ ДО ДЮСШ, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МБУ ДО ДЮСШ.

Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций или профессиональных компетенций.

3.3. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающихся в возрасте от 10 лет, изъявивших желание в назначении наставника;
- педагогических работников, вновь принятых на работу в МБУ ДО ДЮСШ;
- педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- выпускники;
- педагогические работники и иные субъекты, изъявившие готовность участвовать в реализации целевой модели наставничества МБУ ДО ДЮСШ.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в (Приложении 4).

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. 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.

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года для формы наставничества «обучающийся — обучающийся», и не более 3-х лет для формы наставничества — «тренер-преподаватель — тренер-преподаватель») с учетом выбранной ролевой модели и 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.

3.8. Замена наставника производится приказом директора МБУ ДО ДЮСШ, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МБУ ДО ДЮСШ
- 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.

3.9. Этапы наставнической деятельности в МБУ ДО ДЮСШ осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

- Этап 4. Отбор и обучение наставников;
- Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 7. Завершение программы наставничества.

3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МБУ ДО ДЮСШ, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МБУ ДО ДЮСШ.

3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении и формирование базы данных потенциальных наставляемых (Приложение № 1).

3.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение № 2).

3.13. Выдвижение наставника(ков) и куратора может осуществляться как администрацией, так и любым органом управления МБУ ДО ДЮСШ.

3.14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора МБУ ДО ДЮСШ утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

3.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

3.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. Права и обязанности куратора

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МБУ ДО ДЮСШ;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору МБУ ДО ДЮСШ;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение № 3);
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения

- Целевой модели по запросам управления образования администрации Кольчугинского района;

- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование);

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МБУ ДО ДЮСШ и участие в его распространении.

4.2. 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, тренеры-преподаватели и др.);

- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБУ ДО ДЮСШ, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБУ ДО ДЮСШ;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству МБУ ДО ДЮСШ предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества;

- выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе — оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления не дисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости — корректировать его поведение;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МБУ ДО ДЮСШ;

- в случае если он не является сотрудником МБУ ДО ДЮСШ, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБУ ДО ДЮСШ, в том числе — с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «тренер-преподаватель — тренер-преподаватель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях; - принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю МБУ ДО ДЮСШ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

5.2. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана; - передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости — корректировать его поведение;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МБУ ДО ДЮСШ;

- в случае если он не является сотрудником МБУ ДО ДЮСШ, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением

Индивидуального плана; - совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки; - выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества; - принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества МБУ ДО ДЮСШ.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МБУ ДО ДЮСШ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

- индивидуально в порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию; - принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МБУ ДО ДЮСШ.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

7.1. Оценка качества процесса реализации программ наставничества направлена на:

- изучение (оценка) качества реализованных в МБУ ДО ДЮСШ Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый»;

- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

7.2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов направлена на:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; - динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

7.3. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью один раз в полугодие.

7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБУ ДО ДЮСШ (Приложение № 4 и № 5);

8. Мотивация участников наставнической деятельности

8.1. Участники системы наставничества в МБУ ДО ДЮСШ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МБУ ДО ДЮСШ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах МБУ ДО ДЮСШ в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБУ ДО ДЮСШ.

8.3. Руководство МБУ ДО ДЮСШ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Анкета куратора
Количественный анализ результатов программы наставничества
в МБУДО «Спортивная школа»

№ пп	Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (г=x-y)	Значение в % (г/x *100)
1.	Количество обучающихся, посещающих спортивные отделения				
2.	Количество успешно реализованных образовательных, спортивных и культурных проектов				
3.	Количество жалоб от родителей (законных представителей) и педагогов, связанных с социальной защищенностью и конфликтами внутри ОО				
4.	Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста - наставляемого (статей, методических практик)				
5.	Количество обучающихся, планирующих стать наставниками и в будущем присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
6.	Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
7.	Количество мероприятий профориентационного, мотивационного практического характера				
8.	Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентные тесты				
9.	Количество успешно реализованных представленных результатов проектной деятельности в тренировочных группах				
10.	Количество выпускников, планирующих трудоустройство в учреждения спортивной направленности				

**Анкета оценки
удовлетворенности программой наставничества
в МБУДО «Спортивная школа»
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий												
Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

2. Что для Вас особенно ценно в Программе?
3. Чего Вам не хватало в Программе или хотелось бы изменить?
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? (да/нет)
5. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? (да/нет)
6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

Благодарим Вас за участие в опросе!

**Анкета оценки
удовлетворенности программой наставничества
в МБУДО «Спортивная школа»
(для наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий											
Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько Вам понравилась работа с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

2. Что для Вас особенно ценно в Программе?
3. Чего Вам не хватало в Программе и/или что хотелось бы изменить?
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? (да/нет)
5. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? (да/нет)
6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (да/нет)
7. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

Благодарим Вас за участие в опросе!