

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА №3»
(БУ ДО ОО «СШОР №3»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
Приказ №131/2 от 01.09.2023 года

В. А. Новиков



РАССМОТРЕНО И РЕКОМЕНДОВАНО
К УТВЕРЖДЕНИЮ

на заседании педагогического совета
Протокол от 01.09.2023 года

УЧТЕНО МНЕНИЕ

Первичной профсоюзной организации
Протокол от 28.08.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

от 01.09.2023 года

г. Орел

о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2. Основные понятия и термины.

2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданных обстоятельствах ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Координатор – сотрудник школы, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Куратор - сотрудник организации, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.9. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью наставничества 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

3.2 Основными задачами школьного наставничества являются:

— разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

— разработка и реализация программ наставничества;

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

— инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

— осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества; внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

— формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

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

4. Организационные основы наставничества

4.1 Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы.

4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора

4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, тренерами, и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6 Наставляемым могут быть обучающиеся:
проявившие выдающиеся способности;
демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
с ограниченными возможностями здоровья;
попавшие в трудную жизненную ситуацию;
имеющие проблемы с поведением;
не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7 Наставляемыми могут быть педагоги:
— молодые специалисты;
— находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
— находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
— желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8 Наставниками могут быть:
— обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
— педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
— родители обучающихся – активные участники родительских советов;
— выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
— сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
— успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
— ветераны педагогического труда.

4.9 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

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

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

4.12 Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14 С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Обучающийся – обучающийся», «Тренер-преподаватель- тренер-преподаватель », «Тренер-преподаватель- обучающийся» и тд.)

5.2 Представление программ наставничества по формам проходит на педагогическом совете.

5.3 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7 Обязанности наставника:

— Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава БУ ДО ОО «СШОР №3», определяющих права и обязанности.

— Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

— Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

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

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

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

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

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

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

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

8 Права наставника:

— Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

— Защищать профессиональную честь и достоинство.

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

— Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.

— Получать психологическое сопровождение.

— Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9 Обязанности наставляемого:

— Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава БУ ДО ОО «СШОР №3», определяющих права и обязанности.

— Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

— Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10 Права наставляемого:

— Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

— Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

— Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

— Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

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

11 Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

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

— Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

— Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.

— Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

— Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

— Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

12 Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

— Положение о наставничестве

— Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

— Целевая модель наставничества.

— Дорожная карта внедрения системы наставничества.

— Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели

- наставничества.
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».