Рассмотрен на заседании
педагогического совета
ТОГБОУ ДО ОДЮСШ
протокол от 30.06. 2021 г.№ 4

Утверждаю
директор ТОГБОУ ДО ОДЮСШ
_____ А.С. Стрекалов
приказ от 01.07 2021 г. № 160/10

Положение о наставничестве в Тамбовском областном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Областная детско-юношеская спортивная школа»

Тамбов
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Уставом ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и индивидуальных образовательных траекторий в учреждении.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества;
- 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 учреждении и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- директор ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»;
- куратор наставнической деятельности.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ 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 9 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально значимой 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, спортивной, 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 педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» 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, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, Программы наставничества ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:
- реализуемые формы наставничества («ученик - ученик»; «учитель - учитель») 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.

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

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

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 9 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- педагоги и иные должностные лица.

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) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.8. 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.

3.9. Замена наставника производится приказом директора ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с учреждением;
- 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. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»;

- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»;
- 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;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» 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;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение администрации ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» предложения о поощрении участников наставнической деятельности при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества;
- 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.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» 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 «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к директору ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

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 процессу обучения и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

6.1. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном 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;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» направлена на изучение (оценку) качества реализованных в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа.

7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

8. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Участники системы наставничества в ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора 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 ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

8.2. Руководство ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

8.4. Руководство ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

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

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом учреждения);
- 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 ниже:

Форма наставничества	Критерии
УЧЕНИК - УЧЕНИК	активный обучающийся углубленного уровня подготовки, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие результаты, победитель соревнований различного уровня, лидер группы, принимающий активное участие в жизни ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»
УЧИТЕЛЬ УЧИТЕЛЬ -	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 ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»;

Куратор должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми.

Приложение 2.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы настав ника	Дата завершения программы	Результаты программы	Отметка о прохождении программы
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										

Приложение 3.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ

№	ФИО настав-ника	Контактные данные для связи	Место работы/ учебы настав ника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
7.											
8.											
9.											

Приложение 4

ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ

Директору ТОГБОУ ДО
«ОДЮСШ»
А.С. Стрекалову

(ФИО и должность педагога, участвующего в отборе)

З А В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» на 202_ -202_учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на ___ листах
2. согласие родителей (законных представителей) *(для наставников-обучающихся)*
3. _____на ____ листах

(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» 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

Приложение 5

Папка наставника

_____

(ФИО наставника)

Молодой специалист: _____

(ФИО наставляемого)

План работы
с молодым специалистом
ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» г. Тамбов

Цель: сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Задачи:

– определить содержание обучения, количество часов на обучение молодого специалиста;

– познакомить с методами обучения;

– провести диагностику успешности работы молодого учителя, используя анкеты**.**

№п/п	**месяц**	**1 неделя**	**2 неделя**	**3 неделя**	**4 неделя**
1					
2					

Отчет наставника о работе с молодым специалистом

1. Посещено занятий молодого специалиста

№ п/п	Дата посещения занятия, мероприятия	Тема занятия, мероприятия	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока

2. Проведено консультаций по работе со школьной документацией и по организации тренировочного процесса _____

№ п/п	Дата проведения	Тематика консультаций и бесед

3. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Наставник_____/ _____

Молодой специалист_____/ _____

Приложение 6

Индивидуальный план наставничества

Ф.И.О. наставляемого_____

Должность_____

Отчетный период_____

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения
1	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у заместителя заведующего по воспитательной и методической работе		
2	Ознакомление с основополагающими документами учреждения: устав, годовой план, образовательная программа, программа развития ДОУ _____ _____ _____ целями, задачами учреждения, направлениями текущей деятельности _____ _____		
3	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений: • Отдел кадров • Бухгалтерия • Медицинский кабинет • Делопроизводитель _____		
4	Ознакомление с администрацией учреждения, отношениями подчиненности: -культура общения и этикет; -		
5	Порядок оформления официальных документов. Ознакомление с коллегиальными органами управления учреждением		
5	Освоение и совершенствование профессиональных навыков: Контакт с родителями		

	• Взаимоотношения с коллегами • Общение с детьми • Организация детского коллектива _____ _____ _____		
6	Изучение ФГОС дошкольного образования		
7	Консультации по темам: «Планирование образовательного процесса», «Предметно- развивающая среда возрастной группы», «Гражданско- патриотическое воспитание»		
8	Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях для молодежи (указать конкретно)		
9	Подготовка к аттестации		
10	Участие в общественной жизни ДОУ		
11	Проверка выполнения индивидуального плана		
12	Другое		

_____ дата _____ (подпись наставника)

Согласовано
_____ дата _____ (подпись куратора)

Ознакомлен_____ дата _____(подпись наставляемого)

Приложение 7

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. 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 было в программе?

3. Чего Вам не хватило 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. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 8

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 0 - самый высокий

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

.

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?
_____ 3. Чего Вам не хватило в программе и/или
что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 9

ТИПОВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА на 20_____ год

Составители:
ФИО, должности составителей
Программа наставничества «наименование образовательной организации» на 20 _ год (далее - Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение
1. Цель и задачи Программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации»
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

Приложения