Приложение № 1

Утверждаю:
Директор МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ»
_____ А. И. Улановский

Положение
о системе наставничества тренеров - преподавателей МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ» разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – тренер - преподаватель, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ДЮСШ.

Наставляемый – участник системы 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.

Куратор – сотрудник ДЮСШ или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность, – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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 (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами реализации наставничества тренеров-преподавателей являются:

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества тренеров-преподавателей;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне ДЮСШ;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – приоритет интересов личности и личностного развития тренера в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи наставничества тренера -преподавателя

2.1. Цель системы наставничества тренера -преподавателя в МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ» – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения тренеров-преподавателей ДЮСШ общего, среднего профессионального, дополнительного образования, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых тренеров.

2.2. Задачи наставничества тренеров -преподавателей:

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказывать помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества тренеров преподавателей ДЮСШ;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения тренеров -преподавателей, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;

содействовать созданию в МКУ ДО психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала тренеров путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

способствовать развитию профессиональных компетенций тренеров в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых тренеров;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации тренера, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

ускорять процесс профессионального становления и развития тренера, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомить тренеров-преподавателей, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ» применяются разнообразные формы наставничества тренеров -преподавателей ("педагог – педагог", "руководитель образовательной организации – педагог", "работодатель – студент педагогического вуза/колледжа", "педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации", "социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций среднего профессионального образования и дополнительного образования"). Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другое. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник – наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого тренеров в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения "наставник – наставляемый".

Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более

опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики.

Форма наставничества "учитель – учитель" – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения".

Форма наставничества "руководитель образовательной организации – учитель" способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "руководитель образовательной организации – учитель", нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ» (об утверждении положения о системе наставничества тренеров - преподавателей МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ»).

3.2. тренер- преподаватель назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя организации.

3.3 Руководитель организации:

Осуществляет общее руководство и сопровождение внедрения и реализации наставничества тренеров-преподавателей;

Оказывает содействие при внедрении наставничества тренеров - преподавателей по вопросам:

информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению "Наставничество тренеров - преподавателей";

утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества тренеров –преподавателей;

облегчает перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

проводит мониторинг реализации наставничества тренеров -преподавателей;

выявляет, систематизирует, отбирает и диссеминирует новые рациональные и эффективные практики наставничества;

проводит мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом;

формирует региональный методический актив, оказывает методическую и практическую помощь в проведении наставнической деятельности;

осуществляет информационно-методическую поддержку реализации наставничества, включая создание и ведение информационного ресурса,

посвященного наставничеству тренеров -преподавателей.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации тренеров-преподавателей, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества тренеров -преподавателей;

совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта ДЮСШ/страницы, социальных сетей;

формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества тренеров -преподавателей, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим советом наставников и системным администратором;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других ДЮСШ;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

организует совместно с руководителем ДЮСШ мониторинг реализации системы наставничества тренеров -преподавателей;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества тренеров -преподавателей;

фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5 Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества тренеров-преподавателей ДЮСШ;

ведет учет сведений о молодых специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация

урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных тренеров ;

принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества тренеров преподавателей;

осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в ДЮСШ;

участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества тренеров -преподавателей;

является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

совместно с руководителем ДЮСШ, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества тренеров -преподавателей, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) ДЮСШ и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4 . Подбор и формирование пар "наставник – наставляемый".

4.1. Наставников выбирают из числа:

опытных тренеров, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество по своему виду спорта вне зависимости от контингента детей;

тренеров -преподавателей, пользующихся безусловным авторитетомсреди тренеров, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

методически ориентированных тренеров или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговыепроцедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создаватьрефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик,которыми владеют сами;

тренеров, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта,

социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

4.2 Требования к компетенциям наставника:

знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

уметь "вводить в должность" (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к тренеру, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого педагога с ДЮСШ,с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

разрабатывать совместно с наставляемым тренером персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

изучать деловые и нравственные качества молодого тренера, его отношение к проведению занятий, к т р е н е р с к о м у коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

оказывать молодому тренеру индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого тренера, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательногои дисциплинарного воздействия;

периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого тренера,результативности его профессиональной деятельности;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого тренера с предложениями по дальнейшей работе.

4.3 Наставляемые формируются из числа:

молодых тренеров;

тренеров-преподавателей, приступивших к работе после длительного перерыва;

тренеров-преподавателей , находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

тренеров-преподавателей , желающих повысить свой профессиональный уровеньв определенном направлении педагогической деятельности (предметная область,воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

тренеров-преподавателей, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;

тренеров-преподавателей, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

тренеров-преподавателей, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в ДЮСШ.

5.Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

5.1 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

5.2 Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и тренеров, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя организации.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого).

6.2 Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества тренеров -преподавателей.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

6.3Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества тренеров-преподавателей на сайте ДЮСШ.

6.4Для размещения информации о реализации персонализированной

программы наставничества тренеров -преподавателей на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества тренеров-преподавателей, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества тренеров-преподавателей в ДЮСШ.

6.5 Результаты персонализированных программ наставничества тренеров-преподавателей в образовательной организации публикуются после их завершения.

7 Заключительные положения

7.4 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ» и действует бессрочно.

7.5 В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами ДЮСШ.

Приложение 2
к Положению о наставничестве
для тренеров-преподавателей ДЮСШ,
осуществляющих образовательную
деятельность по реализации основных
и дополнительных
общеобразовательных программ и
образовательных программ среднего
профессионального образования в
МКУ ДО «Старополтавская ДЮСШ»

Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества
тренеров –преподавателей в ДЮСШ

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1	2	3
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: 1) Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества тренеров -преподавателей в ДЮСШ (Приложение 1 – Положение о системе наставничества тренеров-преподавателей в ДЮСШ, Приложение 2 – дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества тренеров –преподавателей в ДЮСШ). 2) Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. 3) Подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах тренеров. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в ДЮСШ, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы тренеров-

		преподавателей. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – "установочные сессии" наставников.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение школьной конференции или семинара. 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте ДЮСШ и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.