

*Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 2»*

659300 Россия, Алтайский край, г. Бийск, ул. Владимира Ленина 149/1,
т. (3854) 32-94-22, e-mail: ssport2@mail.ru



Рассмотрено:

На заседании Педагогического Совета
МБУДО «Спортивная школа №2»
Протокол № 1 от 03.02. 2025года.

Утверждаю:

Директор МБУДО «Спортивная школа №2»

С.М.Вирбицкас
Приказ № 9-ОД от 05.02. 2025 года.



Подписано цифровой подписью:
Вирбицкас Сергей Мидасович

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О НАСТАВНИЧЕСТВЕ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее — Положени) 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»);

1.2. Положение определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных технологий в МБУ ДО «Спортивная школа №2».

1.3. Положение является организационной основой для внедрения модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы формы «тренер-преподаватель – тренер- преподаватель» .

1.4. Участниками системы наставничества являются:

- наставник (опытный тренер-преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями методики преподавания и воспитания в области спортивной подготовки);

- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее — наставляемый);

- директор школы;

- куратор наставнической деятельности заместитель директора по учебно-спортивной или старший тренер-преподаватель.

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, а также оказание помощи молодым тренерам-преподавателям.

2.2. *Задачи:*

- ✓ раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала тренера-преподавателя;
- ✓ обучение наставляемых эффективным формам и методам работы с коллективом обучающихся;
- ✓ 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 тренера-преподавателя, развитие его 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, и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- ✓ выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- ✓ формирование открытого и эффективного сообщества школы, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение Программы наставничества предполагает осуществление следующих функций:

- назначение куратора;
- разработка программы наставничества;
- мониторинг реализации программы наставничества.
- повышения уровня профессионального мастерства тренера-преподавателя, в формате непрерывного образования.

3. **Порядок организации наставнической деятельности**

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, программ наставничества. Программы наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее индивидуальные планы).

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет куратор наставнической деятельности (заместитель директора по учебно-спортивной работе) и наставники (тренеры-преподаватели) в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц,

испытывающих потребность в развитии или освоении новых профессиональных компетенций.

3.3. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- педагогических работников, вновь принятых на работу в школу ;
- педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- тренеры-преподаватели, инструкторы методисты школы.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. Наставником должен быть:

✓ опытный тренер-преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),

✓ тренер-преподаватель, склонный к активной общественной работе;

✓ Инструктор-методист с опытом работы по курируемому виду спорта более 3-х лет.

3.7. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых.

3.8. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары , но не более 3-х лет с учетом планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам года и анализа потребности в развитии наставляемого.

3.9. 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.

3.10. Замена наставника производится приказом директора школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений;
- 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:

- разработка Программы наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору школы;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных 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 школе и участие в его распространении

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы и информацию от участников наставнической деятельности;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы школы, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в школе;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение директору школы предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- 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.

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

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 школы.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в школе нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- 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 реализации Программ наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в школы.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

7.1. Оценка эффективности внедрения Программы наставничества осуществляется с периодичностью раз в год не позднее 30 августа.

7.2. Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности, результатов работы и спортивных достижений обучающихся наставляемого.

8. Мотивация участников наставнической деятельности

8.1. Участники системы наставничества в школе, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением администрации школы 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 школы в социальных сетях;
- материальное поощрение по итогам работы за год.

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

8.3. Администрация школы вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.