

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД АРМАВИР
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ**

ПРИНЯТО
решением педагогического совета
МАУДО СШ по лёгкой атлетике

Протокол № 1
от «31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ по лёгкой
атлетике


Н.Н. Григорьев

Приказ № 42-сд
от «31» августа 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников в МАУДО СШ по лёгкой атлетике

Армавир, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения целевой модели наставничества для МАУДО СШ по лёгкой атлетике в отношении общеобразовательных программ, дополнительным общеразвивающим программам, права и обязанности паставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Настоящее Положение о системе наставничества обучающихся в МАУДО СШ по лёгкой атлетике разработано в соответствии с:

Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 29 декабря 2022 года).

Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями на 20 августа 2021 года).

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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».

Распоряжение главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2020 года № 177-р «О внедрении 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».

Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 7 июня 2021 года № 1895 «Об утверждении плана мероприятий Краснодарского края по выполнению основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 14 марта 2022 года № 545 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на период 2022-2024 г.г.».

Приказ управления образования администрации муниципального образования города Армавир от 1 февраля 2023 года № 70 «О реализации целевой модели наставничества для образовательных организаций муниципального образования город Армавир в 2023 году».

Устав образовательной организации.

1.3. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

элементы системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в разных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.4. Основные понятия и термины

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

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовой и способной организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыком, необходимые для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества по спортивной подготовке.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Благодарный выпускник – выпускник спортивной школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами, участвует в программе наставничества (делится опытом, мотивирует занимающихся и тренерский состав, инициирует проведение социально значимых и конкурсных мероприятий, организует стажировки и т.д.).

2. Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества; условия и ресурсы

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно – педагогических, учебно – методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения работников, их самореализации и закрепления в профессии, реализации программ наставничества педагогических работников (поддержка молодых педагогов).

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

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

обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно – коммуникативной среды наставничества между образовательными организациями, взаимодействия административно – управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательной организации;

способствовать формированию единого научно – методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемых собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

2.4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для

успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимают те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персональных программ наставничества.

Наставническая деятельность осуществляется на основании постоянного Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества Учреждения.

2.4.1. Кадровые условия и ресурсы

В системе (целевой модели) наставничества выделяется три главные роли: наставляемый, наставник и куратор.

Реализация Программы происходит через куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;
- высокомотивированные обучающиеся, проявляющие себя в тех или иных сферах образовательной деятельности;
- талантливые обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;
- обучающиеся, которые испытывают трудности коммуникации;
- проявившие выдающиеся способности;

из числа педагогов:

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.

Формирование базы наставников из числа:

- занимающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- тренерский состав и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители занимающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники – заинтересованные в поддержке своей школы;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда и спорта.

Формирование баз осуществляется директором спортивного учреждения, куратором, педагогами и иными лицами школы. База наставляемых и база наставников могут меняться в зависимости от потребностей МАУДО СШ по легкой атлетике в целом и от потребностей участников образовательных отношений: тренерский состав, занимающихся и их родителей (законных представителей).

2.4.2. Организационно–методические и организационно–педагогические ресурсы и условия системы (целевой модели) наставничества включают:

- подготовку локальных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- изучение, обобщение и распространения положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

2.4.3. Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (электронный ресурс, чаты/группы наставников - наставляемых в социальных сетях);
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

2.4.4. Психолого-педагогических условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых, нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старшего возраста, предотвратить их профессиональное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;
- организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

3. Формы наставничества

Для успешной реализации системы (целевой модели) наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей и специфики образовательного процесса МАУДО СШ по лёгкой атлетике, в Программе рассматривается две формы наставничества: «учитель-ученик», «учитель-учитель».

3.1. Форма наставничества «Учитель-учитель»

Цель – разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-тренировочного процесса.
3. Ориентировать начинающего тренера-преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления тренера-преподавателя.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и общественную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение эмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в учебно-тренировочных группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных достижений (публикаций, методических разработок, открытых занятий и мастер-классов, участие в профессиональных конкурсах и др.).

Основные направления формы наставнической работы «учитель-учитель»:

1. Повышение профессионального мастерства молодых тренеров-преподавателей в планировании и организации учебно-тренировочного и воспитательного процесса.
2. Формирование стойкого навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативно-правовой и методической литературы, обеспечивающих реализацию образовательной программы.
4. Формирование и развитие профессиональных компетенций.
5. Мониторинг и аналитическая составляющая результатов наставнической деятельности.
6. Содействие формированию потребности в анализе результатов профессиональной деятельности.
7. Формирование мотивации в изучении и использовании передового опыта.
8. Формирование потребности в совершенствовании методов и приемов планирования, организации и ведения учебно-тренировочных занятий, участия в спортивных и воспитательных мероприятиях.

Формы и методы работы педагогов-наставников с молодыми специалистами:

1. Индивидуальное (или групповое) консультирование.
2. Методы активного взаимодействия: семинары, практические занятия, взаимосещение, собеседование, мастер-классы наставников, открытые занятия и др.).

Условия, обеспечивающие эффективность работы по наставничеству:

1. Взаимосвязь форм и методов всех звеньев методической работы.
2. Системность и непрерывность форм взаимодействия наставника и наставляемого по всем направлениям деятельности.
3. Наличие актуальной учебно-методической и педагогической литературы.
4. Сочетание практических и теоретических форм работы.
5. Накопление аналитического материала и определение эффективности работы.

Основные этапы деятельности педагога-наставника:

Адаптационный: изучение обязанностей и полномочий наставляемого, определение исходного уровня умений и навыков.

Проектировочных: разработка программ наставничества и адаптации молодого педагога, корректировка профессиональных умений и навыков, определение исходного уровня умений и навыков.

Контрольно-аналитический: проверка уровня профессиональной компетентности, сравнение результатов успешности воспитанников, определение роста и степени готовности наставляемого к профессиональной деятельности и дальнейшему росту.

3.2. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель такой формы – раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебно-тренировочным занятиям, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого, коррекция поведенческих проявлений; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации потенциала, улучшение образовательных и спортивных результатов.
2. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, формирование устойчивого сообщества обучающихся.
3. Стабилизация поведенческих проявлений.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников в школе. У обучающихся «группы риска» отмечается корректировка в поведении, отсутствие нарушений дисциплины в школе и социуме. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие

происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемыми (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает, требованиям и как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессионального развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- 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;

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предложение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

В процессе мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Задачи мониторинга:

-научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

-экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требования к личности наставника;

-определение условий эффективной программы наставничества;

-анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

-сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программе;

-сравнение изымаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровне; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

-организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;

-выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

-проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник»;

-награждение школьными грамотами «Лучший наставник».