

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «СТАРТ»
(МБУ ДО «СПШ «Старт»)**

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

МБУ ДО «СПШ «Старт»

(протокол от 28.08.2023 № 8)

УТВЕРЖДАЮ

и.о. директора МБУ ДО «СПШ «Старт»

Н.С. Тархова

Приказ от 28.08.2023 № 20/3



**Положение о реализации целевой программы наставничества
в МБУ ДО «СПШ «Старт»**

1. Общие положения

1.1. Положение о реализации целевой программы наставничества в МБУ ДО «СПШ «Старт» (далее – Положение) разработано в соответствии с письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.12.2019 № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области», письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 28.08.2020 № 02-01-82/9622 «О внедрении целевой модели наставничества», Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (письмо от 28.12.2021, Вх. № 25965).

1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью внедрения целевой программы наставничества в МБУ ДО «СПШ «Старт» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО «СПШ «Старт».

2.2. Основными задачами целевой модели наставничества являются:

-улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

-подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которой являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

-раскрытие личностного, творческого профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения

квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО «СШ «Старт», способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Целевая модель наставничества в МБУ ДО «СШ» «Старт» представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих её внедрение и достижение поставленных результатов.

3. Организационные основы внедрения и реализации целевой модели наставничества

3.1. Целевая модель наставничества в МБУ ДО «СШ» «Старт» организуется на основании приказа директора учреждения.

3.2. Руководство деятельностью целевой модели наставничества осуществляет заместитель директора учреждения.

3.3. Реализация целевой модели наставничества происходит через работу заместителя директора с двумя категориями: категорией наставляемых и категорией наставников.

3.4. Формирование списочного состава наставников и наставляемых может осуществляться директором, заместителями директора, педагогическими работниками и другими лицами, располагающими информацией о потребностях педагогических работников и обучающихся.

3.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

3.6. Наставляемыми могут быть педагогические работники:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, а также в связи с переводом на новую должность, в связи с исполнением новых должностных обязанностей;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

3.7. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогические работники, заинтересованные в распространении личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

3.8. Списочные составы наставляемых и наставников могут меняться в зависимости от потребностей МБУ ДО «СШ» «Старт» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогических работников, обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.9. Участие наставников и наставляемых в комплексной системе наставничества основывается на добровольном согласии. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе.

3.10. Для успешной реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО «СШ» «Старт» рассматриваются две формы наставничества:

- «Педагог-педагог»,
- «Педагог-ученик».

3.11. Перечисленные в п. 3.10 формы наставничества могут реализовываться в течение учебного года или в течение определенного (непродолжительного) периода времени.

3.12. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при

приведении встречи-планировании.

4. Обязанности и права наставника

4.1 Наставник должен:

- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его; личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в МБУ ДО «СШ» «Старт», привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги наставнической программы.

4.2. Наставник имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО «СШ» «Старт» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- участвовать в школьных, региональных и Всероссийских конкурсах наставничества.

5. Обязанности и права наставляемого

5.1. Наставляемый должен:

- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- выполнять этапы реализации целевой модели наставничества.

5.2. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО «СШ» «Старт» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- участвовать в школьных, региональных и Всероссийских конкурсах наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и/или при помощи родителей (законных представителей).

6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

6.1. К мероприятиям по популяризации роли наставника могут относиться:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение грамотами, благодарственными письмами и т.д.
- подготовка Благодарственных писем родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.