

Утверждена приказом МБОУ ДО «Рыльская ДЮСШ»

№ 1- 89 от 31.08.2022 г

Директор _____ А. Н. Кириченко

Приложение 1

к приказу 1-89 от 31.08.2022

**Положение о наставничестве
в муниципальном бюджетном
учреждении
дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа» (МБУДО
ДЮСШ)**

1. Общие положения

- 1.1 Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми тренерами-преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.
Наставник- опытный тренер-преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Молодой специалист- начинающий тренер-преподаватель, как правило овладевший знаниями основ педагогики ВУЗа или Колледжа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления
- 1.2 Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного тренера-преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.
- 1.3 Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки специалистов образовательных

организаций.

2. Цель и задачи наставничества

- 2.1 целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в спортивной школе кадрового ядра
- 2.2 Основными задачами школьного наставничества являются:
- Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление тренеров – преподавателей в образовательной организации;
 - Ускорение процесса профессионального становления тренера-преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
 - Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива спортивной школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей тренера-преподавателя.

3. Организационные основы наставничества.

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.
- 3.3. Заместитель директора по УВР подбирает наставника из наиболее подготовленных тренеров-преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе спортивной школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.
- 3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета и утверждаются приказом директора спортивной школы.
- 3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого на- ставника и молодого специалиста, за которым он

будет закреплен с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

впервые принятыми тренерами-преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях; выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию; выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях; тренерами-преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками; тренерами-преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения учебно-тренировочных занятий.

3.7. Замена наставника производится приказом директора спортивной школы в случаях: увольнения наставника; перевода на другую работу подшефного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым тренером-преподавателем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из надтарифного ФОТ образовательной организации в размере 10% от должностного оклада тренера-преподавателя.

За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором спортивной школы по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

4. Обязанности наставника:

Знать требования законодательства в сфере образования, локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности; разрабатывать совместно с

молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету; изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению учебно-тренировочных занятий, коллективу спортивной школы, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения; знакомить молодого специалиста со спортивной школой, с расположением учебных, служебных и бытовых помещений; вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к тренеру-преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебно-тренировочных занятий, спортивных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения учебно-тренировочных занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение с детьми, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора; участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести журнал работы наставника и периодически докладывать заместителю директора по УВР о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда; подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника:

- с согласия заместителя директора по УВР подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников спортивной школы; требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании педагогического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора спортивной школы.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

изучать Федеральный закон -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности спортивной школы и функциональные обязанности по занимаемой должности; выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

7. Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

вносить на рассмотрение администрации спортивной школы предложения по

совершенствованию работы, связанной с наставничеством; защищать профессиональную честь и достоинство; знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения; повышать квалификацию удобным для себя способом; защищать свои интересы самостоятельно или через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением профессиональной этики; требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

представить назначенного молодого специалиста тренерам-преподавателям спортивной школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника; создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником; посетить отдельные тренировки и спортивные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом; оказывать наставникам

практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами; изучить, обобщить и распространить положительный опыт спортивной школы наставничества в образовательной организации; определить меры поощрения наставников; провести инструктаж наставников и молодых специалистов; обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением; осуществлять систематический контроль работы наставника; заслушать и утвердить на заседании педагогического совета отчеты молодого специалиста и наставника.