

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №2»

1. Общие положения.

1.1. **Наставничество** – разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми тренерами-преподавателями (молодыми специалистами), не имеющими трудового стажа или имеющими стаж педагогической деятельности не более пяти лет в образовательных учреждениях или со 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 тренер-преподаватель – педагог, не имеющий трудового стажа или имеющий стаж педагогической деятельности не более пяти лет в образовательных учреждениях. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Молодой специалист – начинающий тренер-преподаватель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, 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. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного тренера-преподавателя по развитию у молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста) знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Минпросвещения России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым тренерам-преподавателям (молодым специалистам) в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым тренерам-преподавателям (молодым специалистам) интереса к педагогической деятельности и закрепление тренеров-преподавателей в образовательном учреждении;
- 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 школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей тренера-преподавателя.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно – воспитательной работе.

3.3. На заседании Педагогического совета подбирается наставник (наставники) 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 школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседании Педагогического совета и согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического совета приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому тренеру-преподавателю (молодому специалисту) на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми тренерами-преподавателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- тренерами-преподавателями имеющими стаж педагогической деятельности не более пяти лет в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- тренерами-преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

3.7. Замена наставника производится приказом директора 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 (молодым специалистом) в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста) по занимаемой должности;
- разработать совместно с молодым тренером-преподавателем (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 тренера-преподавателя (молодого специалиста), его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста) со школой, с расположением спортивных залов, кабинетов, 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 тренером-преподавателем (молодым специалистом) учебно-тренировочных занятий и внешкольных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым тренером-преподавателем (молодым специалистом) План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому тренеру-преподавателю (молодому специалисту) индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста), корректировать его поведение в школе, 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-преподавателя (молодого специалиста), вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать заместителю директора по учебно-воспитательной работе о процессе адаптации молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста), результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого тренера-преподавателя (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 подключить для дополнительного обучения молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста) других сотрудников учреждения;
- требовать рабочие отчеты у молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста) как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста).

6.1. Кандидатура молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста) для закрепления наставника рассматривается на заседании Педагогического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора учреждения.

6.2. В период наставничества молодой тренер-преподаватель (молодой специалист) обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности 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 и заместителем директора по УВР.

7. Права молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста).

Молодой тренер-преподаватель (молодой специалист) имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации 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;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм 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 тренера-преподавателя (молодого специалиста) тренерам-преподавателям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого тренера-преподавателя (молодого специалиста) с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные занятия мероприятия, проводимые наставником и молодым тренером-преподавателем (молодым специалистом);
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми тренерами-преподавателями (молодыми специалистами);
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми тренерами-преподавателями (молодыми специалистами) несет инструктор-методист.

Инструктор-методист обязан:

- рассмотреть на заседании Педагогического совета индивидуальный план работы наставника;
- 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 и представить их заместителю по УВР.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- приказ об утверждении плана реализации целевой модели наставничества (дорожной карты);
- положение о наставничестве;
- приказ об утверждении положения о наставничестве;
- приказ о назначении куратора(ов) и наставника(ов);
- приказ о закреплении наставнических пар/групп.