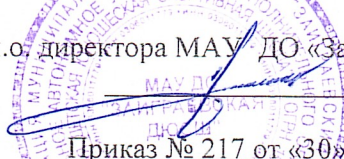
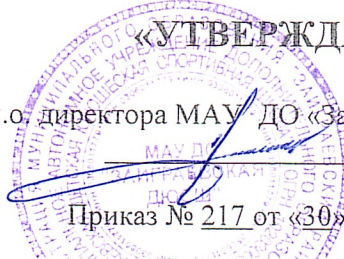


Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования

«Заиграевская детская юношеская спортивная школа»

671310, Республика Бурятия, Заиграевский район, п. Заиграево, ул. Советская, 28
тел.: 830136(41-8-08), E-mail:z_dush@govrb.ru; сайт: <https://zaigraevo-dush.profiedu.ru>

<p style="text-align: center;">«ПРИНЯТО»</p> <p>на общем собрании трудового педагогического коллектива</p> <p>и</p> <p>Протокол № <u>6</u> от «<u>22</u>» августа 2023 г.</p>	<p style="text-align: center;">«УТВЕРЖДАЮ»</p> <p>и.о. директора МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ»</p> <p style="text-align: center;"> И.В. Козлов</p> <p>Приказ № <u>217</u> от «<u>30</u>» августа 2023 г.</p> 
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ»

п. Заиграево
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между данными участниками образовательного и трудового процесса.

1.3. Целью школьного наставничества в МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

1.4. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие 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.

1.5 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.

1.6 Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение и иные нормативные акты Министерства Просвещения России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов и специалистов образовательных учреждений.

2. Основные понятия

Школьное наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми тренером-преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный тренер-преподаватель (обладающий педагогическим стажем), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставляемый (молодой специалист) – начинающий тренер-преподаватель (не имеющий опыта работы в образовательном учреждении), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышающий свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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 и председатели методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Администрация школы 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 школы, стаж педагогической деятельности не менее двух лет в должности тренер-преподаватель.

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

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются приказом директора МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета, приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

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

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми тренерами-преподавателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедagogических 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 наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного;
- письменным заявлением наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).

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

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из надтарифного фонда образовательного учреждения.

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

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разработать 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 занятий, коллективу школы, учащимся и их родителями, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с местами проведения учебно-тренировочных занятий, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к тренеру-преподавателю по избранному виду спорта, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом тренировочных занятий и спортивных мероприятий;
- 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 занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества 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 специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, с предложениями по дальнейшей работе.

5. Права наставника:

- с согласия заместителя директора по УВР подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ»;
- 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 МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».

6.2. В период наставничества 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 председателем методического объединения.

7. Права молодого специалиста

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 специалиста тренерам-преподавателям школы, издать приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные учебно-тренировочные и спортивные мероприятия, проводимые наставником и 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 специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несёт заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Заместитель директора по УВР обязан:

- 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.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы по наставничеству;
- протокол заседаний педагогического совета на которых рассматривались вопросы наставничества.

Анкета молодого специалиста

№ п/п	Параметры деятельности педагога	Успешно решаю	Могу решить	Необходима помощь
I. Планирование работы				
1	тематическое			
2	поурочное			
3	по самообразованию			
4	воспитательная работа			
II. Организация деятельности				
1	Работа с литературой, программами, учебными пособиями			
2	Организация на УТЗ работы групповой, индивидуальной, наглядными пособиями			
3	Проведение самостоятельной работы обучающего характера			
4	Активизация познавательной деятельности на УТЗ			
5	Дифференцированный подход в обучении			
6	Индивидуальная работа с учащимися			
7	Система работы с одаренными детьми			
8	Формирование навыков учебного труда			
9	Выработка профессиональной терминологии			
10	Организация межпредметных связей			
11	Использование разнообразных форм и методов			
III. Знание современных образовательных технологий				
1	Современное традиционное обучение			
2	Педагогические технологии на основе личностной ориентации педагогического процесса			
3	Частнопредметные педагогические технологии			
4	Технологии развивающего обучения			
IV. Контроль за деятельностью учащихся				
1	Учет оценки знаний, умений, навыков			
2	Организация и проведение зачетов, соревнований			
3	Выявление проблемных причин у учащихся			
4	Обучение приемам обратной связи			
5	Привлечение учащихся к исследовательской работе			
V. Подготовленность учителей				
1	Знание предмета преподавателем			
2	Знание психологических особенностей учащихся			
3	Знание теоретических основ педагогики			
4	Умение организовать исследовательскую работу			
5	Умение проводить самоанализ работы			
6	Владение методами и приемами самообразовательной работы			

АНКЕТА

Диагностика педагогических затруднений

ФИО педагога _____

1. Какие методические вопросы Вы хотели бы изучить в 2020/2021 учебном году?

(выберите 4 варианта из предложенных или допишите свой вариант)

- Самоанализ УТЗ
- Твое оригинальное ведение УТЗ
- Самообразование
- Система оценки результатов тренировочной деятельности
- Формы организации познавательной деятельности учащихся
- Формирование специальных умений и навыков
- Взаимодействие тренера и учащихся как основа эффективного обучения
- Конструирование учебного занятия
- Моделирование технологической карты УТЗ
- Как научить детей сотрудничать
- Современное УТЗ
- Целевой компонент дидактической системы
- Подвижные игры на УТЗ как средство формирования навыков коммуникации
- Упражнения и педагогические приемы для развития мотивации учащихся
- Упражнения и приемы для развития познавательного интереса
- Нетрадиционные формы проведения УТЗ
- Способы организации групповой формы работы
- Управление группой
- Приемы подачи домашнего задания
- Другое _____

2. Какой способ изучения данных вопросов вы предпочитаете?

- Индивидуальная работа
- Мастер-класс
- Групповая работа
- Другой _____

3. Какие предложения по организации работы школы совершенствования педагогического мастерства (ШСПМ) у вас есть? _____

АНКЕТА

Диагностика педагогических затруднений

ФИО педагога _____

4. Какие методические вопросы Вы хотели бы изучить в 2020/2021 учебном году?

(выберите 4 варианта из предложенных или допишите свой вариант)

- Самоанализ УТЗ
- Твое оригинальное ведение УТЗ
- Самообразование
- Система оценки результатов тренировочной деятельности
- Формы организации познавательной деятельности учащихся
- Формирование специальных умений и навыков
- Взаимодействие тренера и учащихся как основа эффективного обучения
- Конструирование учебного занятия
- Моделирование технологической карты УТЗ
- Как научить детей сотрудничать
- Современное УТЗ
- Целевой компонент дидактической системы
- Подвижные игры на УТЗ как средство формирования навыков коммуникации
- Упражнения и педагогические приемы для развития мотивации учащихся
- Упражнения и приемы для развития познавательного интереса
- Нетрадиционные формы проведения УТЗ
- Способы организации групповой формы работы
- Управление группой
- Приемы подачи домашнего задания
- Другое _____

5. Какой способ изучения данных вопросов вы предпочитаете?

- Индивидуальная работа
- Мастер-класс
- Групповая работа
- Другой _____

6. Какие предложения по организации работы школы совершенствования педагогического мастерства (ШСПМ) у вас есть? _____

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587366

Владелец Козлов Игорь Васильевич

Действителен с 28.09.2022 по 28.09.2023