

Комитет физической культуры и спорта
администрации Кондинского района
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ ШКОЛА
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ДЗЮДО**

ПРИКАЗ

от 15 января 2018 года

№ 4/18

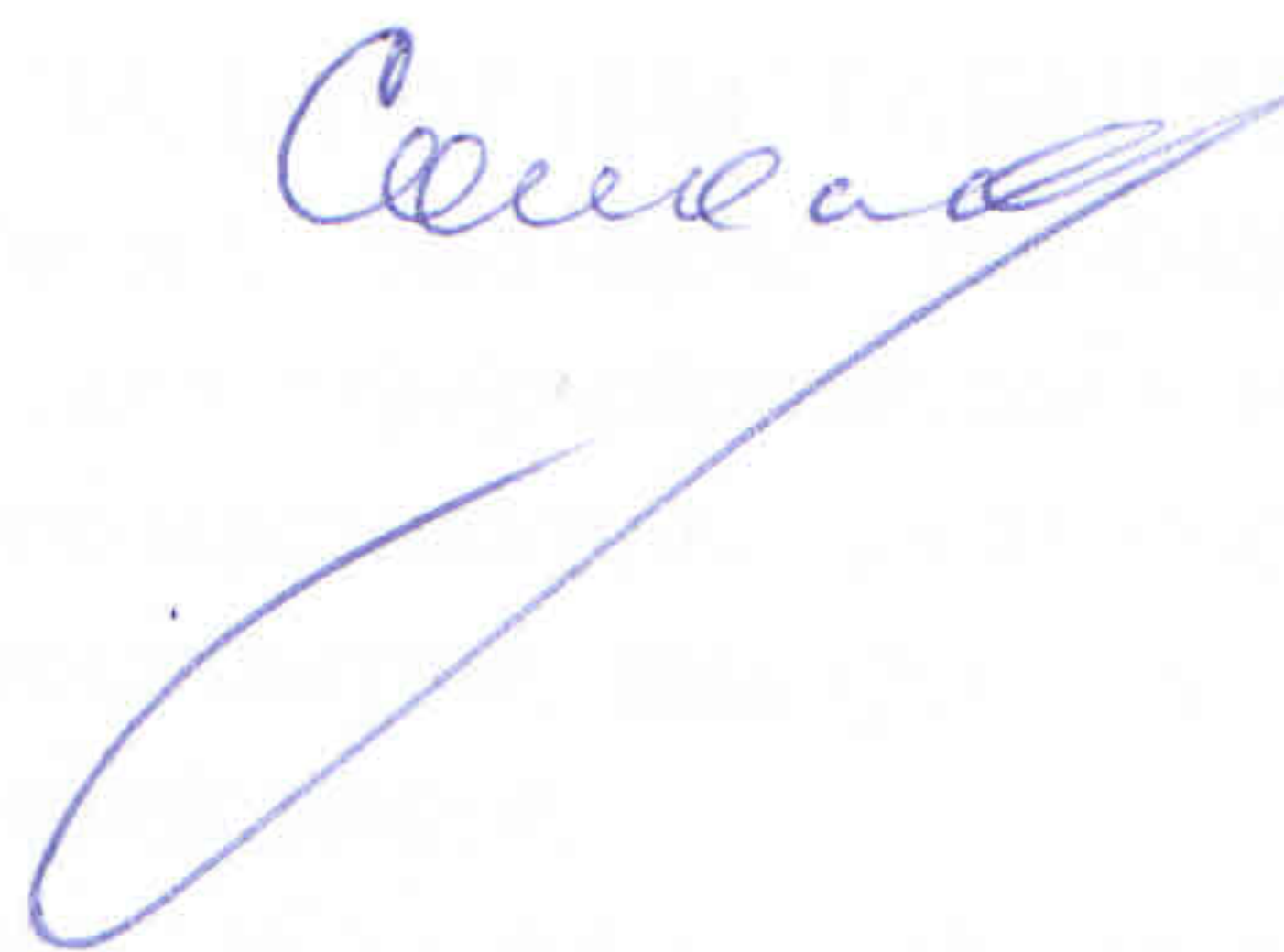
пгт. Междуреченский

Об утверждении положения
о наставничестве над молодыми
педагогами МАУ ДО СДЮШОР по дзюдо






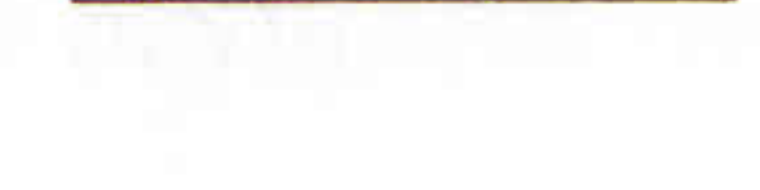
С целью оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, привития интереса к педагогической деятельности и закрепления их в образовательном учреждении, приказываю:

1. Утвердить Положение о наставничестве над молодыми педагогами МАУ ДО СДЮШОР по дзюдо (приложение 1).
2. Ввести в действие утвержденное Положение о наставничестве над молодыми педагогами МАУ ДО СДЮШОР по дзюдо с 15.01.2018 года.
3. Заместителю директора по УВР Даниловой И.М. ознакомить педагогический коллектив с данным положением и принять к исполнению.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор школы



А.Н. Соколов

| | | | | | |
|---------------------------|-----------------|---|--------|-----------|----------|
| С приказом ознакомлен(а): | Ашыров Х.Б. | /  | « 15 » | <u>03</u> | 2018 год |
| С приказом ознакомлен(а): | Машкова К.Г. | /  | « » | | 2018 год |
| С приказом ознакомлен(а): | Шевелев А.В. | /  | « 15 » | <u>03</u> | 2018 год |
| С приказом ознакомлен(а): | Павлова Е.Ф. | /  | « 15 » | <u>03</u> | 2018 год |
| С приказом ознакомлен(а): | Кугаевский А.А. | /  | « 15 » | <u>01</u> | 2018 год |
| С приказом ознакомлен(а): | Данилова И.М. | /  | « 15 » | <u>01</u> | 2018 год |

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СДЮШОР по дзюдо
Соколов А.Н. Соколов
«__» _____ 20__ г.
Приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве над молодыми педагогами муниципального автономного учреждения
дополнительного образования спортивной детско-юношеской школы
Олимпийского резерва по дзюдо

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми тренерами-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, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области физической культуры и спорта, а также методики преподавания и воспитания.

Молодой педагог – начинающий тренер-преподаватель, специалист, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа или среднего профессионального образовательного учреждения, студент ВУЗа или среднего профессионального образовательного учреждения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Молодой специалист повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного тренера-преподавателя, специалиста по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической (тренерской) деятельности.

1.3. Правовой основой наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки России и Министерства спорта России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов и специалистов образовательных учреждений и физкультурно-спортивных организаций.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в учреждении кадрового состава.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической и тренерской деятельности и закрепление их в учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, приобщение к лучшим традициям коллектива школы, исполнение правил поведения в учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению должностных обязанностей.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

3.1. 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 учебно-воспитательной работе назначает наставника из наиболее подготовленных тренеров – преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок от полугода до одного года.

3.5. 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 учреждения:

- впервые приступившими к трудовой деятельности тренерами-преподавателями (тренерами), специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- лицами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- лицами, не имеющими специальной подготовки или стажа работы, но обладающими достаточным практическим опытом и компетентностью, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, назначенными на соответствующие должности.

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 поставленных целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику может устанавливаться надбавка к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда.

4. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВНИКА

4.1. 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 индивидуальный план профессионального становления, давать конкретные задания с определенным сроком выполнения, оказывать необходимую помощь по овладению педагогическими приемами, методами и навыками по виду спорта.
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом тренировочных занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- подводить итоги профессионального становления молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах педагогической деятельности молодого специалиста, с предложениями по его дальнейшей работе.

4.2. Права наставника:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия заместителя директора по УВР подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- изучать основы законодательства в сфере физической культуры и спорта (правила избранного вида спорта, нормативы, требования и условия выполнения для присвоения спортивных разрядов и званий в избранном виде спорта; федеральные стандарты спортивной подготовки по избранному виду спорта; общероссийские антидопинговые правила);
- 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;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководством школы;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда и пожарной безопасности.

5.2. 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;
- повышать квалификацию удобным для себя способом, заниматься самообразованием.

6. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- план работы с молодыми специалистами;
- протоколы заседаний методического совета, тренерского совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.