

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к приказу
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Лидер» МОЩР
от 01.09.2023 года № 115

**Положение
о тренерском наставничестве в МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР**

1. Общие положения

1.1. Тренерское наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.2. Тренерское наставничество в МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР (далее учреждение) предусматривает систематическую индивидуальную работу опытных тренеров - преподавателей по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

1.3. Основными принципами движения тренерского наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на тренеров - преподавателей и специалистов учреждения.

1.5. Участие в движении тренерского наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.6. Срок данного Положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи тренерского наставничества

2.1. Цель тренерского наставничества в учреждении – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в педагогическом коллективе кадрового потенциала.

2.2. Задачи тренерского наставничества в учреждении:

– прививать молодым специалистам устойчивый интерес к педагогической деятельности, готовность получать информацию к наработке профессиональных умений и навыков;

– способствовать возникновению личной заинтересованности к самореализации в процессе профессионального становления тренера - преподавателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– содействовать поэтапному вхождению в профессию, обеспечивая успешную адаптацию на уровне позитивных ощущений от осознания собствен-

ной профпригодности, приобщая к корпоративной культуре, сложившимся традициям в учреждении и педагогической этики;

- оказывать адресную помощь и содействие молодым и малоопытным специалистам в построении образовательной деятельности на основе личностно ориентированного взаимодействия взрослых с детьми, нацеленного на интересы и возможности каждого ребенка;

- способствовать развитию профессиональных компетенций посредством формирования умений теоретически и обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы. Развитию умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;

3. Организационные основы тренерского наставничества

3.1. Тренерское наставничество в учреждении организуется на основании приказа директора учреждения.

3.2. Руководство деятельностью тренеров наставников – администрация учреждения.

3.3. Администрация учреждения выбирает тренера наставника из наиболее подготовленных тренеров-преподавателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Тренер наставник может иметь одновременно не более трёх подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры тренеров наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете, согласовываются с директором учреждения.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии тренера наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета, приказом директора с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.7. Тренерское наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников детского сада:

- тренеров - преподавателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в учреждении;
- тренеров-преподавателей, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;

3.8. Замена тренера наставника производится приказом директора учреждения в случаях:

- увольнения тренера наставника;

- перевода на другую работу подшефного или тренера наставника;
- привлечения тренера наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости тренера наставника и подшефного.

3.9. Показателями оценки эффективности работы тренера - наставника является выполнение молодым тренером - преподавателем целей и задач в период тренерского наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.10. Для мотивации к работе тренера наставника может устанавливаться надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда в соответствии с Коллективным договором.

3.11. По инициативе тренеров наставников может быть создан орган общественного самоуправления – Совет тренеров наставников.

4. Содержание тренерского наставничества

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению образовательной деятельности, коллективу учреждения, учащимся и их родителям;
- его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам тренерского наставничества с заключением о

прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.10. Тренер наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих тренеров-преподавателей;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего тренера - преподавателя в соответствии с задачами по обучению детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего тренера-преподавателя.

5. Права тренера наставника

5.1. Подключать с согласия директора, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.3. Учиться у тренера наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Периодически отчитываться по своей работе перед тренером наставником.

7. Права молодого специалиста

7.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.2. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.3. Посещать методические мероприятия, связанные с педагогической деятельностью.

7.4. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой тренера наставника

8.1. Организация работы тренеров наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по УВР учреждения.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста сотрудникам учреждения, объявить приказ о закреплении за ним тренера наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его тренера наставника;
- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые тренером наставником и молодым специалистом;
- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить положительный опыт организации тренерского наставничества в учреждении;
- определить меры поощрения тренеров наставников.

8. Руководство работой тренера наставника

8.1. Организация работы тренеров наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по УВР учреждения.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста сотрудникам учреждения, объявить приказ о закреплении за ним тренера наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его тренера наставника;
- посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые тренером наставником и молодым специалистом;
- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить положительный опыт организации тренерского наставничества в учреждении;
- определить меры поощрения тренеров наставников.

Директор
МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР



Н.Г. Федотова