|  |
| --- |
|  |

 Утверждено

 Директор МБОУ ДО «ДЮСШ»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Я.С. Алешанова

 «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 года

**Положение**

**о наставничестве в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа», подведомственного Управлению образования администрации Верхнесалдинского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее МБОУ ДО «ДЮСШ»), подведомственного Управлению образования администрации Верхнесалдинского городского округа (далее Положение) определяет цели, задачи и порядок организации наставничеств в образовательной организации.

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Целями наставничества являются:

- закрепление педагогических кадров, адаптация их в коллективе;

- оказание эффективной помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

1.4. Задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- восполнение образовательных дефицитов наставляемого, преодоление внешних и внутренних барьеров, которые он самостоятельно не может преодолеть;

- трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которые совместно вовлечены наставник и наставляемый;

- адаптация работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;

- развитие у работников устойчивой мотивации к осуществляемой профессиональной деятельности;

- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе
и заинтересованности в результатах труда;

- развитие профессионально значимых качеств личности.

2. Организация наставничества

2.1. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- впервые принятыми на работу в образовательную организацию
и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе, выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более одного года) для осуществления трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения
 и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

- принятыми на работу из другой образовательной организации.

2.2. Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе, имеющих стаж работы в организации и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки) не менее пяти лет.

 К работе по наставничеству могут привлекаться также ветераны педагогического труда, работавшие ранее и не потерявшие связь с образовательной организацией.

2.3. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до двух лет в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В указанные сроки не включается период временной нетрудоспособности и период отсутствия на работе наставляемого по уважительным причинам.

2.4. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

2.5. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе
с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником,
и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.6. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее пяти календарных дней со дня приема на работу лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.7. Утверждение кандидатуры наставника или его замена осуществляется приказом директора МБОУ ДО «ДЮСШ» или иным документом, предусмотренным локальными актами образовательной организации
и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору
с указанием компенсационной выплаты за выполнение функции наставника
с учетом количества закрепленных педагогов и стимулирующей выплаты
по результатам работы.

2.8. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;

- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию);

- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Замена наставника осуществляется приказом директора МБОУ ДО «ДЮСШ» или иным документом, предусмотренным локальными актами образовательной организации.

2.9. Наставничество осуществляется на основании индивидуального плана прохождения наставничества, составленного с учетом Типовой программы адаптации сотрудника.

Индивидуальный план прохождения наставничества (далее – индивидуальный план) разрабатывается наставником, согласуется
с заместителем директора по УВР Муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» в течение месяца со дня издания приказа директором МБОУ ДО «ДЮСШ» о назначении наставника, на основании Типовой программы адаптации, форма которых предлагается в приложениях № 1, 2 соответственно к настоящему Положению.

Индивидуальный план лица, в отношении которого осуществляется наставничество, может включать:

- посещение уроков наставника;

- мероприятия по ознакомлению с рабочим местом и коллективом;

- мероприятия по ознакомлению с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;

- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации;

- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;

- выполнение практических заданий;

- перечень мер по закреплению профессиональных знаний и навыков,
по подготовке к аттестации;

- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;

- другие мероприятия по наставничеству.

2.10. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

2.11. Наставник в конце четверти письменно в произвольной форме составляет отчет по результатам наставнической работы с сотрудником, в том числе о результатах выполнения индивидуального плана.

2.12. По завершении наставничества наставник составляет Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана прохождения адаптации (Приложение № 3), наставляемому даются рекомендации для дальнейшего профессионального роста.

Руководитель МБОУ ДО «ДЮСШ» оценивает деятельность наставника по следующим критериям:

- результаты выполнения обязанностей наставника;

- рост профессионального уровня, профессиональной компетенции, адаптации в коллективе наставляемого;

 - способность сотрудника самостоятельно исполнять должностные обязанности.

2.13. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, ценностно-смысловых установок, присущих той педагогической деятельности и организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей, готовности к аттестации на квалификационную категорию;

- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных, эффективных приемов и методов труда;

- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

- комплекс устойчивых поведенческих изменений:

- положительная мотивация к профессиональной деятельности
и профессиональному развитию;

- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

2.14. В целях поощрения наставника за результаты наставничества работодатель образовательной организации вправе предусмотреть:

- премирование из стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации;

- объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, Знаком отличия Министерства образования и молодежной политики Свердловской области «Почетный наставник сферы образования», нагрудным знаком Министерства просвещения Российской Федерации «Почетный наставник».

3. Руководство наставничеством

3.1.Организация наставничества возлагается на заместителя директора по УВР МБОУ ДО «ДЮСШ», который осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуру наставника;

- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;

- определяет (предлагает) срок наставничества;

- утверждает индивидуальный план;

- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

- содействует созданию необходимых условий для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

- вносит предложения о замене наставника;

- вносит предложения о поощрении наставника.

3.2. Заместитель директора по УВР МБОУ ДО «ДЮСШ» совместно со старшим методистом осуществляют организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству.

3.3. Директор или заместитель директора по УВР МБОУ ДЛ «ДЮСШ» в целях развития наставничества обеспечивает:

- организацию повышения квалификации наставников;

- совершенствование наставнической деятельности в соответствии
с потребностями организации;

- стимулирование положительных результатов наставнической деятельности;

- систематическое рассмотрение вопросов, связанных с наставнической деятельностью.

3.4. При наличии в МБОУ ДО «ДЮСШ» десяти и более наставников может создаваться совет по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- вносить предложения администрации МБОУ ДО «ДЮСШ» о создании условий для совместной работы в отношении осуществления наставничества;

- обращаться с заявлением к руководителю МБОУ ДО «ДЮСШ» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного работника, в отношении которого осуществляется наставничество;

- побуждать лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнять рекомендации по вопросам, связанным с производственной деятельностью;

- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

4.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов МБОУ ДО «ДЮСШ»
при осуществлении наставнической деятельности;

- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;

- оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его должностных обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в образовательной организации, основами корпоративной культуры;

- оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в изучении законодательства Российской Федерации
и локальных нормативных актов МБОУ ДО «ДЮСШ», регламентирующих исполнение должностных обязанностей лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных обязанностей, устранению допущенных ошибок;

- передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемами методам работы;

- привлекать к участию в общественной жизни коллектива;

- воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;

- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации лица,
в отношении которого осуществляется наставничество, его дисциплине
и поведении, результатах профессионального становления.

5. Права и обязанности лица,

в отношении которого осуществляется наставничество

5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

- участвовать в составлении индивидуального плана;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным
с должностными обязанностями;

- обращаться к руководителю образовательной организации
с ходатайством о замене наставника;

- присутствовать на занятиях наставника;

- заполнить Анкету наставляемого после прохождения адаптации (приложение № 4).

5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:

- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;

- знать правила внутреннего распорядка МБОУ ДО «ДЮСШ»;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;

- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам педагогической деятельности;

- использовать практический опыт наставника;

 - устанавливать ровные, доверительные отношения с наставником.