**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

**ЕГОРЛЫКСКОГО РАЙОНА**

|  |  |
| --- | --- |
| **«Рассмотрено»** | **Утверждено** |
| **на тренерско-педагогическом совете** | **Приказом МБОУДО «ДЮСШ» ЕР** |
|  |  |
| **Протокол № 2**  |  |
| **от 01. 10. 2021 года**  | **от 01. 10. 2021 года № 70** |

## Положение о молодом специалисте и наставничестве в

## МБОУДО «ДЮСШ» ЕР

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее положение о молодом специалисте МБОУДО «ДЮСШ» ЕР (далее Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, гражданским и Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором и локальными актами МБОУДО «ДЮСШ» ЕР, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее положение определяет статус молодого специалиста, его обязанности, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью привлечения молодых специалистов: выпускников учебных заведений профессионального образования, на работу для наиболее полного обеспечения учреждения педагогическими кадрами, закрепление их в МБОУДО «ДЮСШ» ЕР, гарантируя им предоставляемую законодательством социальную защищенность.

**2. Статус молодого специалиста**

2.1. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора.

2.2. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования при первичном трудоустройстве в образовательное учреждение МБОУДО «ДЮСШ» ЕР в год окончания учебного заведения. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет. Молодым специалистам устанавливается надбавка на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет.

2.3. Статус молодого специалиста, присвоенный работнику, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного образовательного учреждения в другое.

2.4 Статус молодого специалиста продлевается (на срок до 3-х лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

-предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.5. Статус молодого специалиста МБОУДО «ДЮСШ» ЕР утрачивается до истечения срока его действия в следующих случаях:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

-невыполнение обязанностей молодого специалиста, установленных настоящим Положением.

**3. Права и обязанности молодого специалиста**

3.1. Молодой специалист должен руководствоваться следующими основными принципами поведения:

- приложение максимума усилий для повышения уровня педагогической компетентности, профессионального мастерства и активности личностного роста, обеспечивающих положительный имидж учреждения;

- ответственное выполнение поставленных задач, соблюдение трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;

- проявление инициативы в поиске новых методических и организационных решений, направленных на повышение качества образовательных услуг МБОУДО «ДЮСШ» ЕР;

- участие в разработке и внедрении инновационных образовательных программ и технологий;

- участие в развитии корпоративной культуры, плодотворное взаимодействие с руководством, другими работниками учреждения, родителями обучающихся, построение взаимоотношений на основе уважения к личности, обеспечение благоприятного климата в учреждении.

- проявлять инициативу, стремиться использовать в образовательном процессе различные методы, методические приемы, формы и средства, активизирующие познавательную деятельность обучающихся;

- создавать в учреждении условия, способствующие формированию личности обучающихся и раскрытию их творческого потенциала;

- использовать в работе информационные технологии;

- изучать научные достижения современной педагогики и психологии с целью повышения уровня педагогической компетентности, внедрять в работу инновационные образовательные технологии, совершенствуя профессиональное мастерство;

3.2. Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового кодекса Российской Федерации и правил внутреннего трудового распорядка МБОУДО «ДЮСШ» ЕР;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;

- соблюдать морально-этические нормы, лежащие в основе имиджа МБОУДО «ДЮСШ» ЕР.

**4. Обязанности МБОУДО «ДЮСШ» ЕР** **в отношении молодого специалиста.**

  4.1 Руководство, признавая значительную роль молодых специалистов и работников в своей деятельности, принимает на себя следующие обязательства:

 -гарантировать предоставление работы в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

- создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов;

- способствовать развитию деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний, деловых умений и личностных качеств;

- направлять на семинары, стажировку, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний в сфере профессиональной деятельности;

- формировать у молодых специалистов гражданско-патриотическую позицию;

- обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

**5. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту**

  5.1. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором МБОУДО «ДЮСШ» ЕР, и настоящим положением.

5.2. Молодым специалистам, работающим по бессрочному трудовому договору, желающим обучаться в высших учебных заведениях (заочная форма обучения) по востребованным специальностям, предоставляется оплачиваемое время на сдачу экзаменов.

5.3. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию педагогические образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

5.4. С целью адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков, на срок, не менее одного года, может быть организованно наставничество**.**

**6. Цели и задачи наставничества**

6.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

6.2. Основные задачи наставничества:

− оказать помощь в адаптации молодого специалиста в МБОУДО «ДЮСШ» ЕР;

− привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и
закрепить его;

− оказать поддержку в формировании индивидуального стиля творческой
деятельности молодого специалиста;

− сформировать профессиональную компетенцию в области педагогических
технологий;

− оказать помощь в освоении информационных технологий;

− развить инициативу и рефлексивные навыки молодого специалиста;

− сформировать у молодого специалиста потребность к самообразованию;

− сформировать навыки ведения документации;

− ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста,
самостоятельного и качественного выполнения возложенных на него обязанностей по
занимаемой должности;

− адаптировать к корпоративной культуре, усвоению традиций коллектива МБОУДО «ДЮСШ» ЕР.

6.3. Организационные основы наставничества

6.3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора.

6.3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора, методист, инструктор-методист по направлениям деятельности на основании приказа директора.
6.3.3. Наставник выбирается из наиболее подготовленных педагогических работников
по следующим критериям:

− высокий уровень профессиональной подготовки;

− опыт педагогической и методической работы;

− способность и готовность делиться профессиональным опытом;

− развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

− стаж педагогической деятельности не менее 5 лет;

− наличие квалификационной категории не ниже первой.

6.3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.
6.3.5. Кандидатуры наставников выдвигаются заместителем директора, принимаются на
тренерско-педагогическом совете и утверждаются директором.
6.3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого
специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора, с указанием срока
наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не
позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.
6.3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий молодых
специалистов:
− впервые принятыми молодыми специалистами (педагогическим работником), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;

− специалистами, переведенными на другую работу, если выполнение ими
служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и
овладения новыми практическими навыками;

− специалистами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения
занятий в определенной группе (по определенной тематике).

6.3.8. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

− увольнения наставника;

− перевода на другую работу подшефного или наставника;

− психологической несовместимости наставника и подшефного.

**7. Обязанности и права наставника**

7.1.В обязанности наставника входят следующие положения:

− знать требования законодательства в сфере образования, нормативные акты,
определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

− вводить в должность молодого специалиста (разъяснять должностные
обязанности; особенности применения утвержденных и введенных в действие
профстандартов, требования, предъявляемые к педагогическому работнику; правила
внутреннего трудового распорядка; инструкции по охране труда и технике безопасности); − оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении
педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного
проведения занятий; контролировать работу, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

− направлять работу молодого специалиста по самообразованию;
− посещать учебно – тренировочные занятия (иные мероприятия по профилю деятельности) молодого специалиста, давать рекомендации по совершенствованию его деятельности;

− 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;

− знакомить молодого специалиста со МБОУДО «ДЮСШ» ЕР, ее традициями и устоями, с расположением мест занятий и местонахождением работников;
− привлекать молодого специалиста к участию в общественной жизни коллектива,
содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

− содействовать включению молодого специалиста в конкурсное движение,
помогать в подготовке к конкурсным мероприятиям различного уровня.
7.2. Наставник разрабатывает план профессионального становления молодого
специалиста с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной
подготовки, дает конкретные задания с определенным сроком их выполнения (пример Приложение №1)

7.3. Наставник имеет следующие права:

− с согласия директора подключать для дополнительного обучения молодого
специалиста других работников по профилю деятельности;
− требовать от молодого специалиста рабочие отчеты о его деятельности как в
устной, так и в письменной форме;

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

7.4.За успешную работу наставник отмечается приказом директора по
действующей системе поощрения.

**8. Заключительные положения**

8.1         Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и распространяется на молодых специалистов, работающих по основному месту работы в МБОУДО «ДЮСШ» ЕР.

Приложение 1

План профессионального становления
молодого специалиста
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
на \_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_ учебный год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование разделов и тем | Сроки  | Формы работы | Отметка об исполнении |
| 1 | Знакомство молодого специалиста сдеятельностью педагогического коллектива  |  | КонсультацияДиалог |  |
| 2 | Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста |  | КонсультацииПрактическаяработа |  |
| 3 | Организация изучения молодым специалистом программ по видам спорта (иных по профилю деятельности) программ, требований к работе со школьнойдокументацией. Составление тематическихпланов по виду спорта (профилю деятельности). |  | КонсультацииПрактическаяработа |  |
| 4 | Оказание индивидуальной помощи молодомуспециалисту в овладении профессией,практическими приемами и способамикачественного проведения занятий, иных мероприятий по профилю деятельности. |  | КонсультацииПрактическаяработа |  |
| 5 | Диагностирование профессиональныхзатруднений молодого специалиста. |  | Собеседование |  |
| 6 | Привлечение молодого специалиста к жизни и традициям МБОУДО «ДЮСШ» ЕР |  | Собеседование |  |
| 7 | Посещение занятий молодого специалиста |  | Анализ(самоанализ)посещенныхзанятий |  |
| 8 | Посещение молодым специалистом занятий и творческих мероприятий педагога-наставника |  | Объяснение,показ |  |
| 9 | Организация работы молодого специалиста в МО  |  | Практическаяработа |  |
|  | Контроль за оформлением рабочейдокументации (рабочие программы, планы намесяц/год, отчеты) |  | Консультации |  |
| 11 | Подведение итогов работы - анализ(самоанализ) работы молодого специалиста,достижения, трудности, пути их преодоления |  | Круглый столАнализ(самоанализ) |  |