

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического
совета МБУ ДО ДДТ
протокол от 30.08.2021 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБУ ДО ДДТ
от 3.09.2021 г. № 44-о

ПОЛОЖЕНИЕ**о наставничестве**

**Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества
муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области»**

1. Общие положения

1.1. Педагогическое наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами или специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.2. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую и индивидуальную работу опытного педагогического работника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также совершенствованию знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель педагогического наставничества - оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении;

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- поддержание у молодых педагогов интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации;
- усвоение лучших традиций педагогического коллектива Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» (далее – Учреждения) и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Заместитель директора по УВР рекомендует наставников из наиболее подготовленных педагогических работников по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт педагогической и методической работы;
- высокие результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет;
- квалификационная категория.

3.2. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании методического объединения и утверждаются приказом директора образовательной организации с указанием срока наставничества (один год).

3.3. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных работников.

3.4. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплён.

3.6. Наставничество устанавливается для следующих категорий работников:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в системе дополнительного образования;
- молодых специалистов;
- педагогов, переведённых на другую работу, в случае, если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определёнными практическими навыками.

3.7. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

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

3.8. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества.

4. Обязанности наставника

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 занятий, коллективу, обучающимся и родителям (законным представителям) обучающихся.

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

4.4. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в

овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.5. Развивать положительные качества молодого специалиста, в том числе личным примером, корректировать его поведение, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

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

4.7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

5. Права наставника

Наставник имеет право:

5.1. С согласия заместителя директора по УВР подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

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

5.3. Самостоятельно выбирать и применять методы и приёмы работы с молодым специалистом.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Выполнять план профессионального становления в определённые сроки.

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

6.3. Учиться у наставника 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 наставником.

7. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

7.1. Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

7.4. Посещать другие организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать педагогическую квалификацию.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- план работы наставников.

8.2. По окончании срока наставничества молодой специалист должен сдать следующие документы:

- отчёт молодого специалиста о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложением по дальнейшей работе молодого специалиста.