

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Дом детства и юношества»

РАССМОТРЕНО
на методическом совете

« ____ » _____ 2020
Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ
директор ДДЮ
_____ В.Ю. Лагойда
« ____ » _____ 2020
Приказ № _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБУДО «ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА»**

Щучье 2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (деятельности наставника молодого педагога) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детства и юношества» (далее - ДДЮ) разработано для организации, профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников учреждения.

1. 2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- *наставничество* – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе
- *наставник* – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом
- *молодой педагогический работник* – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее – молодой педагог)

1.3. Наставничество предполагает взаимодействие педагогов, обеспечивающее их движение к более глубокому познанию достижений педагогической науки, к развитию творческого мышления, интеллектуальной инициативы, самостоятельности, аналитического подхода к собственной деятельности, совершенствованию профессиональных навыков, педагогической рефлексии

1.4. В своей деятельности наставник руководствуется Конституцией РФ, Указами Президента РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными документами Минобрнауки РФ, Уставом и локальными актами учреждения.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта

2.2. Задачи, которые поставлены перед наставником:

- прививать молодым педагогам интерес к профессиональной деятельности
- способствовать благоприятной адаптации молодых педагогов в педагогическом коллективе и коллективе учащихся; освоению им корпоративной культуры, принятию традиций трудового коллектива и правил поведения в ДДЮ
- оказать методическую помощь в ознакомлении с нормативно-правовыми документами, регулирующие профессиональную деятельность, в разработке учебно-планирующей документации, подготовке занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных заданий и т.п.
- способствовать формированию умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной деятельности
- выявлять ведущие потребности молодого педагога в учебном процессе и определять соответствующие формы организации совместной методической работы

- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения
- контролировать и направлять работу молодого педагога по самообразованию.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество организуется не позднее 1 месяца с момента принятия молодого педагогического работника на работу учреждение и вводится:

- на срок до 1 года – над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение высшего педагогического образования; выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях; педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками; преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий по определенному направлению деятельности
- на срок до 2 лет – над молодыми педагогическими работниками, не имеющими педагогического образования; впервые принятыми педагогическими работниками (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях; выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в ДДЮ

3.2. На основании настоящего Положения наставник закрепляется за начинающим педагогом приказом директора с согласия сторон по рекомендации заместителя директора по учебно-методической работе ДДЮ центра.

3.3. Замена наставника производится приказом директора центра в случаях:

- увольнения наставника
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности
- психологической несовместимости наставника и «подшефного»

3.4. Содержание деятельности наставника заключается в

- содействии созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогических работников
- обеспечении атмосферы взаимоподдержки и взаимопомощи
- координации действий начинающего педагога в соответствии с целью и задачами деятельности учреждения, задачами воспитания и обучения учащихся
- оказании помощи в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с учащимися в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ
- передаче своего педагогического опыта и профессионального мастерства
- знакомстве молодого педагога в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями
- консультировании по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, дидактического материала
- оказании позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога

3.5. Организация работы наставников возлагается на заместителя директора по УМР. Заместитель директора по УМР:

- готовит список наставников по организации и проект приказа для его утверждения

- рассматривает и согласовывает план организации и проведения наставничества (приложение 1)
- организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых педагогических работников, оказывает им методическую и практическую помощь в организации работы
- совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в ДДЮ
- вносит предложения о поощрении наставников

3.6. За успешную работу наставник может быть отмечен директором ДДЮ по действующей системе поощрения

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

4.1. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности
- разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению деятельности
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, педагогическому коллективу, учащимся и их родителям
- проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и воспитательных мероприятий
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста и отчитываться о своей работе с молодым педагогом на заседаниях методического и педагогического совета ДДЮ

4.2. Наставник имеет право:

- в пределах своей компетенции давать рекомендации по организации педагогической деятельности молодому педагогу
- ходатайствовать перед администрацией ДДЮ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагога, вносить предложения директору учреждения о поощрении молодого педагога, удовлетворении разумных потребностей и запросов
- присутствовать и выступать на заседаниях Школы молодого педагога
- вносит предложения по совершенствованию образовательной работы с учащимися, улучшению организации работы Школы молодого педагога и процесса наставничества в ДДЮ

4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого педагога и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в ДДЮ

4.4. Молодой педагог обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности учреждения, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности
- учиться у наставника эффективным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и методическим советом ДДЮ

4.5. Права молодого педагога:

- повышать квалификацию удобным для себя способом
- обращаться за консультациями к наставнику, другим педагогическим работникам ДДЮ
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения
- защищать свои интересы
- вносить предложения по совершенствованию работы Школы молодого педагога

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ. СВЯЗИ ПО ДОЛЖНОСТИ

5.1. Наставник:

- устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с молодым педагогом
- планирует с молодым педагогом совместную деятельность
- систематически обменивается информацией по состоянию образовательного процесса
- своевременно дает советы, рекомендации, разъяснения, вносит разумные поправки в педагогические действия молодого педагога
- демонстрирует мастер-классы, показательные занятия, мероприятия и др.
- информирует руководство ДДЮ о результатах взаимоотношений с молодым педагогом

5.2. Молодой педагог:

- обращается к наставнику за консультативной помощью по проектированию, моделированию и организации своей педагогической деятельности
- систематически обменивается с наставником информацией о создании условий для организации жизнедеятельности учащихся, состоянии воспитательно-образовательной работы с ними
- анализирует и оценивает свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования
- на основе анализа достигнутых результатов выдвигает и обосновывает новые педагогические задачи
- представляет наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе

6. КОНТРОЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

6.1. Деятельность наставника контролирует методический совет ДДЮ

6.2. На методическом совете ДДЮ не менее 1 раза в год заслушивается отчет наставника о работе с молодым педагогом

6.3. Члены методического совета могут посещать занятия молодого педагога и мероприятия, организованные им, с последующим обсуждением и анализом.

7. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

7.1. Совместная работа наставника и молодого специалиста должна обеспечить поступательный и постоянный профессионально-личностный рост молодого педагога, выражающийся в следующих показателях:

- умение молодым педагогом разрабатывать учебно-планирующую документацию в соответствии с требованиями
- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование
- овладение методикой проведения нетрадиционных занятий
- умение работать с группой на основе изучения личности учащихся, проводить индивидуальную работу
- умение проектировать воспитательную работу
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся
- повышение методической активности, интеллектуальной культуры молодого педагога
- адаптация молодого педагогического работника за период обучения

8. ДОКУМЕНТАЦИЯ НАСТАВНИКА

8.1. В течение месяца после назначения наставник совместно с молодым педагогом составляют план взаимодействия на учебный год (приложение 1) или перспективный план на 2-3 года

8.2. План совместной работы наставника с молодым специалистом рассматривается и утверждается на заседании методического совета ДДЮ

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Срок действия Положения – не ограничен

9.2. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя ДДЮ.

9.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение по мере необходимости и подлежат утверждению руководителем Учреждения

Титульный лист

РАССМОТРЕНО
на методическом совете

« ____ » _____ 202 ____
Протокол № ____

УТВЕРЖДАЮ
директор ДДЮ
_____ В.Ю. Лагойда
« ____ » _____ 202 ____
Приказ № _____

**План совместной работы
(или перспективный план)
на 20 ____ - 20 ____ учебный год
молодого педагога _____
с наставником _____**

Цель: оказать практическую помощь в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства

Задачи:

- формировать у молодого педагога потребность в непрерывном образовании;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- выявлять ведущие потребности педагога в образовательном процессе и определять соответствующие формы организации совместной методической работы

Содержание работы	Формы работы
сентябрь	
октябрь	
.....	
май	