

Приложение № 13

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр развития творчества детей и юношества
городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
(ЦРТДиЮ)

Согласовано
советом Центра
протокол № 1
от «15» января 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦРТДиЮ
А.А. Федоренко
Приказ № 22 от «15» января 2018 г.



Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – Положение) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее ЦРТДиЮ) разработано в соответствии с действующим федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом ЦРТДиЮ.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации. Наставник - опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Молодой специалист – лицо, окончившее образовательную организацию высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, впервые поступившее на работу по полученной специальности и трудоустроившееся по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в ЦРТДиЮ является оказание помощи молодым педагогическим работникам в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ЦРТДиЮ;
- ускорение процесса профессионального становления педагогических работников и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ЦРТДиЮ.

3.2. Методическую помощь молодым педагогам осуществляет наставник, имеющий системное представление о педагогической деятельности и работе ЦРТДиЮ. Наставник подбирается из наиболее подготовленных педагогических кадров, обладающих высоким профессиональным уровнем, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовых делиться профессиональным опытом.

3.3. Кандидатуры наставников согласовываются с директором.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора ЦРТДиЮ с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.5. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника утверждается приказом директора ЦРТДиЮ.

3.6. Замена наставника производится приказом директора ЦРТДиЮ в случаях:

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

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

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ЦРТДиЮ, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеучебных мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, при необходимости корректировать его поведение в Центре, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически информировать руководство ЦРТДиЮ о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника:

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения, контролировать

-
- работу, оказывать необходимую помощь;
 - подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ЦРТДиЮ;
 - требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.
- 6. Обязанности молодого специалиста:**
- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности ЦРТДиЮ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
 - выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
 - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
 - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
 - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
 - периодически представлять отчет наставнику о своей работе.
- 7. Права молодого специалиста**
- Молодой специалист имеет право:
- вносить на рассмотрение администрации ЦРТДиЮ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
 - защищать профессиональную честь и достоинство;
 - знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
 - повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 8. Руководство работой наставника.**
- 8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по научно-методической работе.
- 8.2. Заместитель директора по научно-методической работе обязан:
- представить назначенного молодого специалиста педагогам ЦРТДиЮ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
 - создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
 - посетить отдельные занятия и внеучебные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
 - организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
 - определить меры поощрения наставников.
- 9. Документы, регламентирующие наставничество**
- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- настоящее Положение;
 - приказ директора ЦРТДиЮ об организации наставничества;
 - планы работы педагогического, методического советов, методических объединений на которых рассматривались вопросы наставничества;
 - протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.