

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Ульяновска
«Центр детского творчества»



**Положение
о наставничестве в МБУ ДО ЦДТ**

Принято на общем собрании работников
Протокол № 2 от 02 декабря 2020.

Секретарь Н.А. Бирюкова

Ульяновск, 2020

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях организации и развития института наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Ульяновска «Центр детского творчества» (далее - Наставничество).

1.2. Наставничество направлено на организацию индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами.

1.3. Наставничество – необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов Учреждения.

1.4. Педагог-наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.5. Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений в области предметной специализации и методики преподавания.

1.6. Правовой основой наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов и специалистов образовательных учреждений.

2. Основные цели и задачи

2.1. Целью наставничества в Учреждении является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

– Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в Учреждение;

– Ускорение процесса профессионального становления педагога 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 Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

3. Обязанности педагога – наставника

3.1. Педагог – наставник обязан:

- помогать молодому специалисту последовательно и грамотно овладевать своей специальностью, профессией;
- прививать чувство ответственности за выполненную работу;
- знакомить молодого специалиста с традициями и приобщать к общественной жизни Учреждения;
- всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу, учащимся и их родителям, увеличения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с Учреждением;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий;
- давать конкретные занятия с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу;
- оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 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, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- обеспечить качество оказываемых методических услуг молодому специалисту;

- активно использовать механизм морального и материального поощрения молодого педагога, создавая ему «ситуацию успеха»;
- регулярно анализировать собственную управленческую деятельность и деятельность молодого специалиста.

4. Права педагога – наставника

4.1. Педагог – наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого специалиста;
- ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении;
- ходатайствовать перед аттестационной комиссией – о присвоении молодому специалисту более высокой категории по должности;
- подключать с согласия заместителя директора по учебно-воспитательной работе или руководителя структурного подразделения других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5. Организация работы педагога – наставника с молодыми специалистами

5.1. Молодой специалист повышает свою профессиональную квалификацию по плану профессионального становления под непосредственным руководством педагога – наставника.

5.2. Педагог – наставник должен иметь:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности более 10 лет.

5.3. Назначение производится при обоюдном согласии педагога – наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

5.4. Показателями оценки эффективности работы педагога – наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.