

ПРИНЯТО:
педагогическим советом
МБОУ ДО
ДДТ ст. Атаманской
протокол № 1 от 31.08.2021г.

Утверждаю:
директор МБОУ ДО ДДТ ст.
Атаманской

Н.А. Дудник
приказ № 120 от 01.09.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» станицы Атаманской муниципального образования Павловский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом творчества станицы Атаманской» муниципального образования Павловский район (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Правовой основой института наставничества являются нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края, управления образованием администрации муниципального образования Павловский район и настоящее Положение, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки специалистов образовательных учреждений.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» станицы Атаманской муниципального образования Павловский район (далее – Учреждение).

1.3. Наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в Учреждении или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставничество в Учреждении является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

Молодой специалист – начинающий педагог, имеющий опыт работы в должности менее пяти лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений.

Наставничество предполагает повышение профессиональной педагогической компетентности молодого специалиста под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение трёх лет.

1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых компетенций для осуществления педагогической деятельности.

1.5. Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Цели наставничества:

- формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие в профессиональном росте с учётом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в Учреждении;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

2.2. Задачи наставничества.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в Учреждении;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодых специалистов потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива Учреждения.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Назначение наставника производится по рекомендации методического совета Учреждения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Наставничество закрепляется приказом директора с

указанием срока наставничества. Руководство деятельностью наставника осуществляет заместитель директора по научно-методической работе. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.2. Наставник утверждается по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- положительный опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.3. Наставник может сопровождать одновременно не более двух молодых специалистов.

3.4. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом директора в случаях:

- на основании личного заявления молодого специалиста или наставника;
- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- увольнения наставника или молодого специалиста;
- перевода на другую работу наставника или молодого специалиста;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.5. Руководитель Учреждения поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

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. Разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету в течение трёх рабочих дней со дня установления наставничества.

4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Учреждения, обучающимся и их родителям (законным представителям).

4.4. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

4.5. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и воспитательных мероприятий.

4.6. Оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности.

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

4.9. Представлять отчет о работе наставника (в конце учебного года), где дается оценка деятельности молодого специалиста, его исполнительской и служебной дисциплины, профессиональных и личностных качеств.

5. Права наставника

5.1. Ходатайствовать перед администрацией Учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного.

5.2. Посещать занятия молодого специалиста.

5.3. Изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист.

5.4. С согласия директора привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других педагогических работников Учреждения.

5.5. Вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия.

5.6. На ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.

6.2. Выполнять индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) в сроки, определённые данным локальным актом и приказом директора.

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

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Повышать свой образовательный и культурный уровень.

6.6. Своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана педагогического становления (сопровождения).

7. Права молодого специалиста

7.1. Вносить на рассмотрение методического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свои профессиональные честь и достоинство.

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

7.4. Изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7.5. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

8. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками Учреждения

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками Учреждения.

9. Документы, регламентирующие деятельность наставника

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества (настоящее Положение);
- приказ об утверждении Положения;
- приказ о назначении наставника;
- план работы наставника по профессиональному сопровождению молодого специалиста на учебный год;
- годовой отчёт о работе наставника с молодым специалистом.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение доводится директором Учреждения до сведения молодых педагогических работников при приёме их на работу.

10.2. При изменении законодательства в настоящий локальный акт вносятся изменения в установленном законом порядке.