

---

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
детей Дом детского творчества**

«ПРИНЯТО»  
на педагогическом совете  
МБУДО ДДТ  
Протокол № 1  
«20» августа 2019 г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБУДО ДДТ  
*Т.И. Жилеева*  
«01» сентября 2019 г.

**Положение о наставничестве**

2019 г.

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Дом детского творчества**

«ПРИНЯТО»  
на педагогическом совете  
МБУ ДО ДДТ  
Протокол № 1  
«01» сентября 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБУ ДО ДДТ  
\_\_\_\_\_ Т.И. Жилеева  
Приказ № 99 от 24.08.2018 г.  
«01» сентября 2019 г.

**Положение о наставничестве  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
Дом детского творчества**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования (далее - МБУ ДО ДДТ), обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- ФЗ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Уставом МБУ ДО ДДТ.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования детей или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области

---

методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа или ССУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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 МБУ ДО ДДТ является оказание помощи молодым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в МБУ ДО ДДТ кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в учреждении дополнительного образования детей
- 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 образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБУ ДО ДДТ.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебной работе, который подбирает наставников в области предметной специализации из наиболее подготовленных, обладающих высоким профессиональным уровнем, коммуникативными навыками и

---

гибкостью в общении, стабильные показатели в работе, способность и готовность 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 МБУ ДО ДДТ с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

3.6. Замена наставника производится приказом директора МБУ ДО ДДТ в случаях:

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

3.7. 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 МБУ ДО ДДТ, 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 МБУ ДО ДДТ, 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 МБУ ДО ДДТ 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 МБУ ДО ДДТ по согласованию с руководителями отделов, в которых реализуется наставничество;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и

---

в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста**

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника утверждается приказом директора МБУ ДО ДДТ.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности МБУ ДО ДДТ 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 отчитываться о своей работе перед наставником

## **7. Права молодого специалиста**

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО ДДТ 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. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора МБУДО ДДТ об организации наставничества;

- 
- планы работы педагогического, методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.