

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СТАНЦИЯ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СТАНЦИЯ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ»

ПРИНЯТО  
на заседании методического совета  
МБУ ДО «СДЮТиЭ»  
протокол № 2  
«12» сентября 2018 г.



Удостоверено:  
Директором МБУ ДО «СДЮТиЭ»  
С.А. Гальченко  
2018 г.

**Положение о наставничестве МБУ ДО «СДЮТиЭ»**

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество – одна из форм методической работы. Деятельность наставников регламентируется настоящим Положением.

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

1.3. Наставник – опытный педагог, методист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями современных образовательных технологий, методик преподавания и воспитания.

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

1.5. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого педагога (начинающего 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 преподавания.

1.6. Правовой основой института наставничества в образовательном учреждении является настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов и специалистов образовательных учреждений.

## **2. Цель и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в МБУДО «СДЮТиЭ» является оказание помощи молодым педагогам (начинающим специалистам) в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых педагогов в учреждении дополнительного образования детей;
- ускорение процесса профессионального становления педагогических работников и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них 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;
- формирование у молодого специалиста потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБУ ДО «СДЮТиЭ».

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет методист учреждения.

3.3. Методист подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения.

3.4. Кандидатуры консультантов-наставников согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

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

3.6. 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 профессиональных учебных заведений;
- выпускниками непедagogических 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.

3.7. Замена наставника производится приказом директора учреждения 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 успешное выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества.

#### **4. Обязанности наставника**

Наставник должен:

- 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;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, увлечения, наклонности;
- изучать его отношение к процессу подготовки и проведению занятий, коллективу учреждения, обучающимся и их родителям;
- 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 учреждении, 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 «СДЮТЭ» о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессионального становления молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с подготовкой заключения о результатах прохождения периода адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **5. Права наставника**

5.1. С согласия заместителя директора по учебно–воспитательной работе привлекать других сотрудников учреждения для оказания консультационной поддержки молодого педагога (начинающего специалиста).

5.2. Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения.

5.3. Контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

5.4. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

#### **6. Обязанности молодого педагога (начинающего специалиста)**

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления и программу самообразования в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым приемам, методам, формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

## **7. Права молодого педагога (начинающего специалиста)**

Молодой педагог (начинающий специалист) имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации учреждения 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;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

## **8. Руководство работой наставника**

8.1. Непосредственная организация, руководство и контроль работы наставников возлагается на методиста.

8.2. Методист обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога (начинающего специалиста) с закреплённым за ним наставником;
- посетить отдельные занятия и внеучебные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- оказывать наставнику методическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами (начинающими специалистами).

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. Настоящее Положение.

9.2. Приказ об организации наставничества.

9.3. Индивидуальный план профессионального становления.

9.4. Протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Н.П. Куликова, заместитель директора по УВР