

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Дворец творчества «Орион» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

Рассмотрено на заседании
методического совета
Протокол № 2 от 09.09.2020 года.



Утверждаю _____
Директор МБОУ ДО «Дворец
творчества «Орион» А.А. Зиннурова
Приказ № 232 от 09.09.2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О НАСТАВНИЧЕСТВЕ»**

г. Уфа 2020 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о наставничестве (деятельности наставника молодого педагога) в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества «Орион»» (далее - Дворец) разработано для организации, профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников.

В настоящем Положении используются следующие понятия:

- *наставничество* – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;
- *наставник* – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;
- *молодой педагогический работник* – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее – молодой педагог).

Наставничество предполагает взаимодействие педагогов, обеспечивающее их движение к более глубокому познанию достижений педагогической науки, к развитию творческого мышления, интеллектуальной инициативы, самостоятельности, аналитического подхода к собственной деятельности, совершенствованию профессиональных навыков, педагогической рефлексии.

В своей деятельности наставник руководствуется Конституцией РФ, Указами Президента РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными документами Минпросвещения РФ, Уставом и локальными актами Дворца.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целью наставничества является оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта.

Задачи, которые поставлены перед наставником:

- прививать молодым педагогам интерес к профессиональной деятельности;
- способствовать благоприятной адаптации молодых педагогов в педагогическом коллективе и коллективе учащихся; освоению им корпоративной культуры, принятию традиций трудового коллектива и правил поведения во Дворце;
- оказать методическую помощь в ознакомлении с нормативно-правовыми документами, регулирующие профессиональную деятельность, в разработке учебно-планирующей документации, подготовке занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных заданий и т.п.;
- способствовать формированию умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- выявлять ведущие потребности молодого педагога в учебном процессе и определять соответствующие формы организации совместной методической работы;
- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения.
- контролировать и направлять работу молодого специалиста по самообразованию.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество организуется не позднее 1 месяца с момента принятия молодого педагогического работника на работу в учреждение и вводится над:

- выпускниками учреждений, обеспечивающих получение высшего педагогического образования;

- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий по определенному направлению подготовки специалистов;
- молодыми педагогическими работниками, не имеющими педагогического образования;
- впервые принятыми педагогическими работниками (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими во Дворец.

На основании настоящего Положения наставник закрепляется за начинающим педагогом приказом директора с согласия сторон по рекомендации методиста Дворца и согласованию с заведующим методическим отделом.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух «подшефных».

Замена наставника производится приказом директора Дворца в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и «подшефного».

Содержание деятельности наставника заключается в:

- содействии созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогических работников;
- обеспечении атмосферы взаимоподдержки и взаимопомощи;

- координации действий начинающего педагога в соответствии с целью и задачами деятельности Дворца, задачами воспитания и обучения учащихся;
- оказании помощи в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с учащимися в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передаче своего педагогического опыта и профессионального мастерства;
- знакомстве молодого педагога в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультировании по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, дидактического материала;
- оказании позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Методическая служба Дворца:

- оказывает содействие созданию благоприятных условий для наставничества;
- обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;
- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами Дворца, задачами воспитания и обучения детей;
- оценивает деятельность молодых педагогов и наставников как показатель оценки качества деятельности Дворца.

Организация работы наставников возлагается на заведующего методическим отделом.

Заведующий методическим отделом:

- совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации готовит список наставников по организации и проект приказа для его утверждения;
- рассматривает и согласовывает план организации и проведения наставничества (приложение 1, 2);
- организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых педагогических работников, оказывает им методическую и практическую помощь в организации работы;

- совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества во Дворце (городе, регионе);
- вносит предложения о поощрении наставников.

За успешную работу наставник может быть отмечен директором Дворца по действующей системе поощрения.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направлению деятельности;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, педагогическому коллективу, учащимся и их родителям;
- проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста и отчитываться о своей работе с молодым педагогом на заседаниях методического и педагогического совета Дворца.

Наставник имеет право:

- в пределах своей компетенции давать рекомендации по организации педагогической деятельности молодому педагогу;
- ходатайствовать перед администрацией Дворца о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагога, вносить предложения в профсоюзные органы, директору Дворца о поощрении молодого педагога, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов;
- присутствовать и выступать на заседаниях «Школы молодого педагога»;
- вносит предложения по совершенствованию воспитательно-образовательной работы с учащимся, улучшению организации работы «Школы молодого педагога» и процесса наставничества в учреждении;
- по согласованию с заведующим методическим отделом и/или заместителем директора по УВР подключать для дополнительного обучения молодого педагога других сотрудников Дворца.

Ответственность наставника:

Наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого педагога и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью во Дворце.

Молодой педагог обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности Дворца, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника эффективным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и методическим советом Дворца.

Права молодого педагога:

- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- обращаться за консультациями к наставнику, другим педагогическим работникам Дворца, методистам, заведующим методическим отделом;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя;
- вносить предложения по совершенствованию работы «Школы молодого педагога».

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ. СВЯЗИ ПО ДОЛЖНОСТИ

Наставник:

- устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с молодым педагогом;
- планирует с молодым педагогом совместную деятельность;
- систематически обменивается информацией по состоянию воспитательно-образовательного процесса;
- своевременно дает советы, рекомендации, разъяснения, вносит разумные поправки в педагогические действия молодого педагога;
- демонстрирует мастер-классы, показательные занятия, мероприятия и др.;
- информирует руководство Дворца о результатах взаимоотношений с молодым педагогом.

Молодой педагог:

- обращается к наставнику за консультативной помощью по проектированию, моделированию и организации своей педагогической деятельности;
- систематически обменивается с наставником информацией о создании условий для организации жизнедеятельности учащихся, состоянии воспитательно-образовательной работы с ними;
- анализирует и оценивает свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования;
- на основе анализа достигнутых результатов выдвигает и обосновывает новые педагогические задачи;
- представляет наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе.

6. КОНТРОЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

Деятельность наставника контролирует методический совет Дворца.

На методическом совете Дворца не менее 1 раза в год заслушивается отчет наставника о работе с молодым педагогом. Отчёт о результатах совместной работы может быть представлен наставником и на заседании методического совета Дворца.

Представители методического совета могут посещать занятия молодого педагога и мероприятия, организованные им, с последующим обсуждением и анализом.

7. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Совместная работа наставника и молодого специалиста должна обеспечить поступательный и постоянный профессионально-личностный рост молодого педагога, выражающийся в следующих показателях:

- умение молодым педагогом разрабатывать учебно-планирующую документацию в соответствии с требованиями;
- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;

- овладение методикой проведения нетрадиционных занятий;
- умение работать с группой на основе изучения личности учащихся, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную работу;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- повышение методической активности, интеллектуальной культуры молодого педагога;
- адаптация молодого педагогического работника за период обучения.

8. ДОКУМЕНТАЦИЯ НАСТАВНИКА.

В течение месяца после назначения наставник совместно с молодым педагогом составляют план взаимодействия на учебный год (Приложение 1) или перспективный план на 2-3 года (Приложение 2).

План совместной работы наставника с молодым специалистом рассматривается и утверждается на заседании методического совета Дворца.

Приложение 1
к «Положению о наставничестве»

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Дворец творчества «Орион» городского округа город
Уфа Республики Башкортостан

РАССМОТРЕНО
на заседании методического совета
Протокол № _____
« ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Председатель МС МБОУ ДО «Дворец творчества
«Орион»
_____ Г.С. Жамалова
« ____ » _____ 20 ____ г.

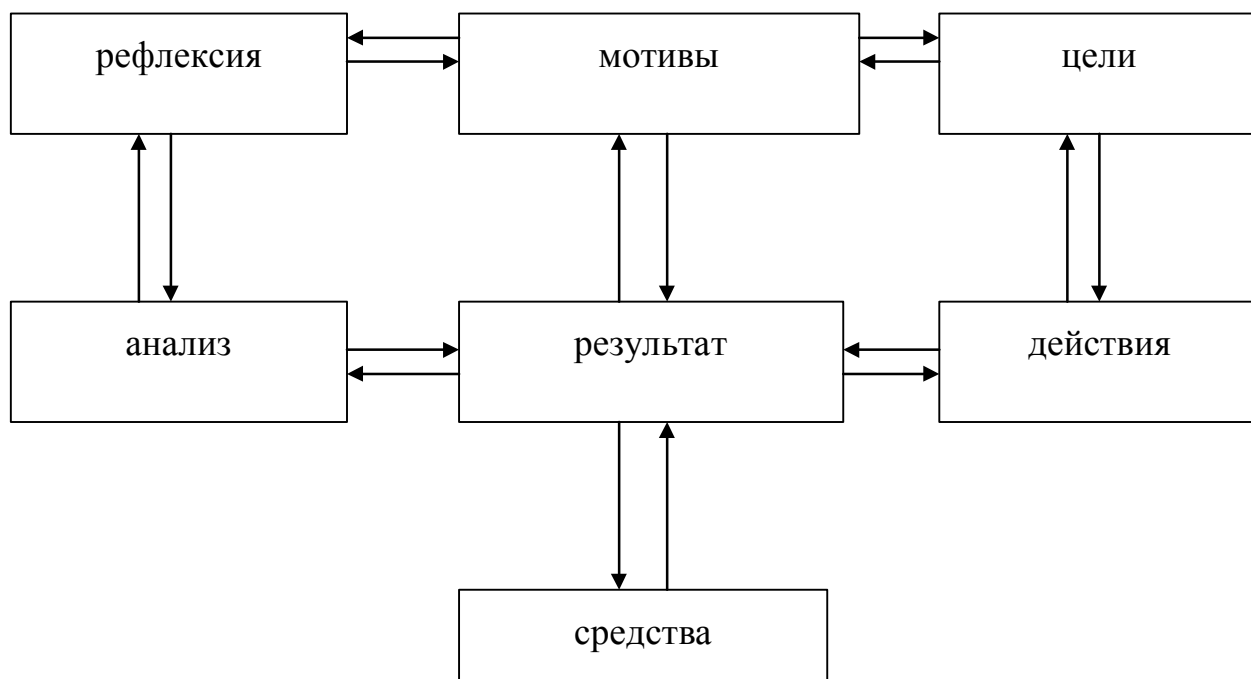
**Перспективный план-проект
совместной работы по повышению уровня
профессиональной компетентности
на 20 ____ - 20 ____ учебные годы**

молодого педагога _____

с наставником _____

г. Уфа – 20 ____

Структура деятельности молодого педагога



№	Направление в работе	Мероприятия			Формы взаимодействия	Предполагаемые результаты		
		20__-20__	20__-20__	20__-20__		20__-20__	20__-20__	20__-20__
I	Учебно-методическое (документация)							
II	Повышение профессионального уровня педагога (теоретическое и практическое)							
III	Методическое	через занятия Школы молодого педагога						
IV	Формы адаптации молодого педагога	через занятия Школы молодого педагога						
V	Совершенствование профессиональных навыков по направлению деятельности							
VI	Инновационные подходы (изучение опыта)							
VII	Методическая копилка педагога (документы, методический материал (рекомендации), аудио-, видеозаписи, методическая литература (перечень) и т.д.)							

Виды совместной деятельности наставника и молодого педагога

(для включения в план совместной работы)

1. Целевые взаимные посещения и взаимные просмотры учебных занятий с последующим обсуждением их результатов.
2. Доклады и сообщения из опыта работы в сочетании с практическим показом на открытом занятии.
3. Разработка методических рекомендаций, памяток, наглядных пособий.
4. Изучение и ознакомление с новинками методической литературы.
5. Формирование индивидуального профессионального стиля педагога через внедрение прогрессивных образовательных технологий.
6. Оказание помощи начинающим педагогам в разработке учебно-программной документации, в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы лучших преподавателей техникума и других учебных заведений.
7. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и учебно-методических занятий для начинающих педагогов.
8. Привлечение молодых преподавателей к подготовке и организации педсоветов, семинаров и конференций по проблемам образования.
9. Отслеживание результатов работы молодого педагога.
10. Разработка урока, мероприятия и участие в «Неделе успехов молодого педагога».
11. Диагностика успешности работы молодого педагога.
12. Развитие, модернизация и укрепление материально-технической базы Дворца в соответствии с направлением деятельности молодого педагога (электронные учебники, наглядные пособия и т.д.).
13. Организация разработки молодыми педагогами электронных учебных материалов и методик их использования в учебном процессе.
14. Подготовка к изданию, публикации методической литературы, статьи и т.д. по вопросам образования.