**Дело № 01-97**

Приложение № 53 \_

к приказу от « 02 \_» сентября 2016 г. № 38/1

|  |  |
| --- | --- |
| Принято На педагогическом совете Протокол № 1 \_«\_31\_»\_\_августа \_2016 г | УТВЕРЖДАЮДиректор МАУ ДО ДЮЦ «Импульс» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Коваленко  |

# **Положение № 64\_**

#  **о наставничестве молодых педагогов**

# **МАУ ДО ДЮЦ «ИМПУЛЬС»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с п. 8 ч. 3 ст. 47 Федерального Закона 273-ФЭ от 29.12.2012 г., Уставом МАУ ДО ДЮЦ «ИМПУЛЬС» «Импульс» (далее — Центр), принимается на Педагогическом совете и действует бессрочно.

1.2. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение, планы работы педагогического, научно-методического совета, методических объединений, протоколы заседаний педагогического, научно-методического совета, на котором рассматривались вопросы наставничества, методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Педагогическое наставничество — разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами:

* не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в Центре;
* имеющими трудовой стаж не более 2 лет;
* переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
* нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий (по определенной тематике) и организации воспитательного процесса в студии (объединении).

**Целью** наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности, формированием кадрового ядра.

**Задачи** наставничества:

* способствовать развитию интереса молодых специалистов к педагогической деятельности и формированию устойчивого стремления работать в Центре;
* создать условия для ускорения процесса профессионального становления педагога дополнительного образования, развития его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
* способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в Центре.

2.2. Организационные основы наставничества:

* Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора, курирующий эту параллель.
* Критериями выбора наставников являются: 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; системное знание педагогической деятельности и работы учреждения, стаж педагогической деятельности не менее 2 лет.
* Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.
* Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора и утверждаются на заседании Методического совета Центра.
* Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета, приказом директора Центра с указанием срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ о закреплении наставника издается в начале учебного года.
* Замена наставника производится приказом директора Центра в случаях: увольнения наставника; перевода на другую работу подшефного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подшефного.

2.3. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного контроля, который организуется руководителем методического объединения и по результатам итогового контроля, который организуется административной комиссией из числа заместителей директора.

За успешную работу наставник отмечается директором Центра в соответствии с нормативными документами о стимулирующих надбавках.

2.3.1. Обязанности наставника

* Знание требований законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
* Проведение необходимого обучения; посещение и оценка проводимых молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.
* Разработка совместно с молодым специалистом плана его индивидуального профессионального становления; оказание необходимой помощи в развитии общекультурного профессионального кругозора.
* Оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявление и совместное устранение допущенных им ошибок.
* Участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
* Составление плана работы наставника, утверждение плана работы заместителем директора.
* Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, составление отчета по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

2.4. Обязанности молодого специалиста

* Изучение нормативно-правовых документов различного уровня, регламентирующих образовательный процесс и деятельность Центра.
* Работа по выполнению плана профессионального становления в установленные сроки.
* Организация деятельности по повышению профессионального мастерства, овладение практическими навыками по занимаемой должности.
* Учеба передовым методам и формам работы у наставника, правильное построение собственных взаимоотношений с ним.
* Повышение общеобразовательного и культурного уровня.
* Прохождение промежуточного и итогового контроля

2.4.1. Права молодого специалиста

* Вносить на рассмотрение администрации Центра предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
* Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
* Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
* Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
* Консультироваться у наставника по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки учащихся, в организации воспитательной работы.
* Повышать квалификацию удобным для себя способом.

**3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

3.1. Настоящее Положение доводится заместителями директора до сведения педагогических работников при приеме их на работу.

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