

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр детского (юношеского) технического творчества
Московского района Санкт-Петербурга**

ул. Ленсовета, д. 35
тел. 708-59-41
www.cdutt.ru

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 2 от 30.05.2016г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
Центр детского (юношеского) технического творчества
Московского района Санкт-Петербурга**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми или начинающими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в УДОД или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.
- 1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного сотрудника по развитию у молодого или начинающего работника необходимых навыков и умений ведения педагогической или руководящей деятельности, а также передаче имеющихся знаний в области предметной специализации, методики преподавания и др.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель наставничества – оказание помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым и начинающим педагогическим работникам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ЦДЮТТ;
- ускорить процесс профессионального становления сотрудника, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых и начинающих педагогических работников к корпоративной культуре, правилам поведения в ЦДЮТТ.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1.1. Руководство деятельностью наставников осуществляют: Методический совет, заведующие отделами и методисты по направлению деятельности.

3.1.2. Методический совет выбирает наставника из наиболее подготовленных сотрудников по следующим критериям:

- 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;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр детского (юношеского) технического творчества
Московского района Санкт-Петербурга**

ул. Ленсовета, д. 35
тел. 708-59-41
www.cdutt.ru

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 2 от 30.05.2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦДЮТТ
Московского района СПб

Е.А. Исаева
Приказ № 20а от 30.05.2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
Центр детского (юношеского) технического творчества
Московского района Санкт-Петербурга**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми или начинающими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в УДОД или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.
- 1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного сотрудника по развитию у молодого или начинающего работника необходимых навыков и умений ведения педагогической или руководящей деятельности, а также передаче имеющихся знаний в области предметной специализации, методики преподавания и др.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель наставничества – оказание помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым и начинающим педагогическим работникам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ЦДЮТТ;
- ускорить процесс профессионального становления сотрудника, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых и начинающих педагогических работников к корпоративной культуре, правилам поведения в ЦДЮТТ.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1.1. Руководство деятельностью наставников осуществляют: Методический совет, заведующие отделами и методисты по направлению деятельности.

3.1.2. Методический совет выбирает наставника из наиболее подготовленных сотрудников по следующим критериям:

- 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;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.1.3. Методист:

- создаёт необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посещает отдельные занятия и воспитательные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в ЦДЮТТ.

3.1.4 Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми и начинающими работниками несет заведующий отделом или заместитель директора по соответствующему направлению деятельности.

Заведующий отделом или заместитель директора по соответствующему направлению деятельности обязан:

- рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника.

3.2. Наставник должен иметь первую или высшую квалификационную категорию по должности и стаж работы в дополнительном образовании детей не менее 3 лет. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогических работников.

3.3. Кандидатуры наставников согласовываются с заместителем директора по методической работе, рассматриваются на заседании методического совета.

3.4. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого или начинающего работника, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета, распоряжением директора ЦДЮТТ с указанием срока наставничества (не более 1 года).

3.5. Наставничество устанавливается для педагогических работников ЦДЮТТ, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 лет: педагоги дополнительного образования, методисты, педагоги-организаторы, руководящие кадры.

3.6. Замена наставника производится приказом директора ЦДЮТТ 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 молодым или начинающим педагогом целей и задач своей профессиональной деятельности в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.8. За успешную работу наставник отмечается директором ЦДЮТТ по действующей системе поощрения.

4. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого или начинающего работника по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого или начинающего работника;
- отношение молодого или начинающего работника к проведению занятий, обучающимся и их родителям.

4.3. Проводить необходимое обучение, оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим работником учебных занятий, воспитательных мероприятий.

4.4. Разрабатывать совместно с молодым или начинающим работником план мероприятий по профессиональному становлению; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; оказывать необходимую помощь.

4.5. Оказывать молодому или начинающему работнику индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.6. Развивать положительные качества молодого или начинающего работника, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Составлять отчет по результатам наставничества с предложениями по дальнейшей работе.

5. ПРАВА НАСТАВНИКА

5.1. Рекомендовать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Самостоятельно выбирать и применять методы и приёмы работы с молодым специалистом.

6. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1. Выполнять рекомендации по профессиональному становлению в установленные сроки.

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

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

6.4. Повышать свой общеобразовательный, педагогический и культурный уровень.

7. ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

7.1. Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

7.4. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- распоряжение директора о закреплении наставника;
- планы и отчеты о работе.