


Рассмотрено
и принято на заседании
Педагогического совета
Протокол № 2 от 16.12. 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 1 от 09.01. 2023г.
Директор МБУДО
«Дом детского творчества»

Р.Х. Ялаев

**Положение о наставничестве
в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования
«Дом детского творчества» г. Мензелинска Республики Татарстан**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Мензелинска РТ разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение Постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Мензелинска РТ - МБУДО «ДДТ» (далее - Учреждение), осуществляющее образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ДДТ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

1.5. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- оказать помощь в адаптации педагогических работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщить к корпоративной культуре;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ДДТ;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

1.6. Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

1.7. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора ДДТ по учебно-воспитательной работе.

1.8. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом и утверждается приказом директора ДДТ

II. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. Наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.3. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.4. Наставничество в ДДТ предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

III. Организация наставничества

3.1. Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе, имеющих стаж работы в ДДТ не менее двух лет.

3.2. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

3.3. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом директора ДДТ.

3.4. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
 - перевод наставника или наставляемого, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
 - просьба наставника или наставляемого;
 - неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
 - возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.
- Замена наставника осуществляется приказом директора ДДТ.

3.5. Срок наставничества, определенный приказом ДДТ, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или наставляемого.

3.6. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы, наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

3.7. Индивидуальный план составляется наставником не позднее 5 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом директора ДДТ.

3.8. В течение 10 дней по завершении наставничества, наставник составляет формализованный отчет о выполнении индивидуального плана наставляемым, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

3.9. В течение 10 дней по завершении наставничества, наставляемый составляет формализованный отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

3.10. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет перечень мероприятий, необходимых для осуществления при прохождении наставничества.

Перечень мероприятий по наставничеству может включать:

- последовательность и этапность действий наставника и наставляемого;
- мероприятия по ознакомлению наставляемого с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению наставляемого с должностными обязанностями, квалификационными требованиями, целями и задачами деятельности ДДТ и соответствующего структурного подразделения;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица наставляемого;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- перечень мер по закреплению наставляемым профессиональных знаний и навыков;
- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;
- другие мероприятия по наставничеству.

3.11. При выполнении мероприятий по наставничеству могут использоваться один или несколько инструментов, приведенных ниже:

- организация вводной лекции для лиц, впервые поступивших в ДДТ (банк материалов и компьютерных презентаций по знакомству с учреждением, локальные акты к Уставу ДДТ и нормативные документы в дополнительном образовании, материалы по организации безопасного образовательного процесса);
- создание электронного банка методических материалов для проведения индивидуальных консультаций и самостоятельной работы (методические рекомендации, банки программ и планов, памятки, диагностические анкеты, бланки отчетов и т.д.);
- комплекс индивидуальных занятий наставника с наставляемым по изучению и внедрению в учебно-воспитательный процесс новых педагогических технологий, проектной деятельности и др.

3.12. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у наставляемого практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение наставляемым рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование наставляемым в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении должностных обязанностей.

3.13. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества в ДДТ предусмотрены следующие меры стимулирования:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой ДДТ;

IV. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

- разрабатывать мероприятия по наставничеству для наставляемого с последующим их утверждением у директора ДДТ;
- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности ДДТ;
- оказывать индивидуальную помощь в изучении текущего законодательства, нормативных правовых актов и в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей;
- разрабатывать совместно с наставляемым план его саморазвития с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения документации и организации образовательного процесса;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
 - всесторонне изучать деловые и моральные качества наставляемого, его отношение к работе, участие в образовательном процессе;
- проявлять чуткость и внимательность, в корректной форме давать оценку результатам работы наставляемого, терпеливо и тактично помогать в преодолении имеющихся недостатков;
- составлять формализованный отчет по итогам наставничества.

4.2. Наставник имеет право:

- вносить предложения директору ДДТ о поощрении наставляемого, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя;
- осуществлять контроль деятельности наставляемого в форме посещения занятий и мероприятий, проверки качества подготавливаемых документов;
- требовать выполнения наставляемым порядка работы в период наставничества, предусмотренного настоящим Положением;
- контролировать обеспеченность наставляемого соответствующим рабочим местом и оборудованием, оказывать содействие в создании необходимых условий педагогической деятельности.

За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от осуществления наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

(цифрами) 4 прописью

четыре листов

Директор

Ялаев Р.Х.

«09» 01 2023 г. М.П.

