

Принято на педагогическом совете МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС» Протокол №2/1 от 19.01.2024г.	УТВЕРЖДАЮ Заведующий МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС» _____ И.С. Кондрухин «__» _____ 20__г.
--	--

Положение

О наставничестве в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей городского округа Стрежевой» структурном подразделении «Центр туризма и спорта»

1. Общие положения

1.1. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с начинающими педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности или со стажем не более 3-х лет.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у начинающего педагога необходимых навыков образовательной деятельности, а также имеющихся знаний в области дополнительного образования.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества - оказание помощи начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачи наставничества:

1) привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей городского округа Стрежевой» структурном подразделении «Центр туризма и спорта» (далее – МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС»);

2) ускорить процесс профессионального становления педагога, способствовать развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

3) способствовать успешной адаптации начинающих педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС».

3. Организационные основы наставничества

3.1. Руководство деятельностью наставников осуществляют: заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, методист.

3.2. Наставники назначаются из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высшая или первая квалификационная категория по должности;
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- стабильные результаты в работе;
- опыт воспитательной и методической работы;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.3. Методист:

1) создает необходимые условия для совместной работы начинающего педагога и его наставника;

2) посещает отдельные занятия и воспитательные мероприятия, проводимые наставником и начинающим педагогом;

3) изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС». Непосредственную ответственность за работу наставников с



начинающими педагогами несет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе.

3.4. Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе обязан:

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

3.5. Наставник может иметь одновременно не более 2-х подшефных педагогов.

3.6. Кандидатуры наставников согласовываются с заместителем заведующего по УВР, методистом и утверждаются приказом заведующего МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС».

3.7. Назначение проводится при обоюдном согласии наставника и начинающего педагога, за которым он будет закреплен.

3.8. Наставничество устанавливается для педагогических работников МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС», имеющих стаж педагогической деятельности не более 3-х лет по следующим должностям: педагоги дополнительного образования, педагоги - организаторы.

3.9. Замена наставника производится приказом заведующего МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС» в случаях:

- 1) увольнения наставника;
- 2) перевода на другую работу подшефного или наставника;
- 3) привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- 4) психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10. Показателями эффективности работы наставника является успешное выполнение начинающим педагогом целей и задач своей профессиональной деятельности в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, а также по уровню качества методической работы в соответствии с функциональными обязанностями.

3.11. За успешную работу наставник отмечается заведующим МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС» по действующей системе поощрения.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальные акты, регулирующие деятельность образовательного учреждения и определяющие права и обязанности по занимаемой должности.

4.2. Знать основы и применять на практике основные принципы андрагогики.

4.3. Проводить необходимое обучение, оценивать и анализировать самостоятельное проведение начинающим педагогом учебных занятий, воспитательных мероприятий.

4.4. Разрабатывать совместно с начинающим педагогом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения, оказывать необходимую помощь.

4.5. Оказывать начинающему педагогу помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, осуществлять совместный анализ педагогической деятельности.

5. Права наставника

5.1. Подключать других сотрудников для дополнительного обучения начинающего педагога.

5.2. Самостоятельно выбирать и применять методы и приемы работы с начинающим педагогом.

6. Обязанности начинающего педагога

6.1. Выполнять план профессионального становления в определенные 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.

7. Права начинающего педагога

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 аналитическими материалами, содержащими оценку его работы.

7.4. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- 1) программа развития наставничества в МОУДО «ЦДОД» СП «ЦТС»;
- 2) настоящее положение;
- 3) приказ заведующего о назначении координатора направления;
- 4) приказ заведующего о назначении наставника и закрепление за ним наставляемого;
- 5) план деятельности наставника по профессиональному росту наставляемого.



**Форма индивидуальной программы адаптации и развития (профессионального роста)
наставляемого**

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей городского округа Стрежевой»
структурное подразделение «Центр тризма и спорта»

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

адаптации и развития (профессионального роста) молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности «педагог дополнительного образования/педагог-организатор»

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

20_____

Цели: _____

Задачи: _____

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>



План деятельности наставника по профессиональному росту наставляемого

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальная программа адаптации и развития (профессионального роста) молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дополнительному образованию и педагогу дополнительного образования в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.



6.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.



8.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
4.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
5.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
6.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	



**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за ____ учебный год**



Наименование ОУ			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество			
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом			
Шкала оценок			
1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)



Идентификатор документа 6e70a231-305a-4b1f-8d22-32d15583482e



Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

Подписи отправителя:	Организация, сотрудник	Доверенность: рег. номер, период действия и статус	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ" Шуленина Татьяна Петровна, Директор	 Не требуется для подписания	7DA0065600157DC54C09C4067F18568F с 06.09.2024 04:48 по 30.11.2025 04:48 GMT+03:00	02.11.2024 05:18 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа