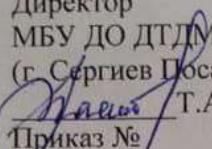


УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ СЕРГИЕВО-ПОСАДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Дворец творчества детей и молодежи «Истоки»

Принято  
на педагогическом совете  
МБУ ДО ДТДМ «Истоки»  
(г. Сергиев Посад)  
Протокол №

Утверждено  
Директор  
МБУ ДО ДТДМ «Истоки»  
(г. Сергиев Посад)  
 Т.А. Касимова  
Приказ №

**Положение  
о наставничестве**

в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Дворец  
творчества детей и молодежи «Истоки» (г. Сергиев Посад)

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество в МБУ ДО Дворец творчества детей и молодежи «Истоки» (г. Сергиев Посад) (далее – ДТДМ «Истоки») - разновидность индивидуальной учебно-методической работы с педагогами дополнительного образования, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или педагогами дополнительного образования, начинающими работать в ДТДМ «Истоки» первый год.

Наставник - это опытный педагог дополнительного образования, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - это начинающий педагог дополнительного образования, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ССУЗа или вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану адаптации начинающего педагога дополнительного образования. Молодым специалистом считается педагог дополнительного образования со стажем работы от 1 до 3 лет.

Педагог дополнительного образования, начинающий работать в ДТДМ «Истоки» первый год, но имеющий опыт педагогической деятельности, взаимодействует с наставником по мере ознакомления с особенностями работы учреждения, его правилами и традициями.

1.2. Наставничество - одна из форм методической работы. Деятельность наставников регламентируется «Положением о наставничестве» и другими нормативными актами ДТДМ «Истоки».

1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, всестороннего развития имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации, методики преподавания и воспитательной деятельности.

## **II. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в ДТДМ «Истоки» является оказание помощи молодым педагогам дополнительного образования в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного и высокопрофессионального кадрового состава.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- создание условий для реализации молодыми специалистами полученных в вузе знаний в практической деятельности;
- привитие молодым специалистам интереса к педагогическому труду и формирование у них стойкой мотивации к педагогической деятельности в ДТДМ «Истоки»;
- ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения и правил поведения в ДТДМ «Истоки», сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога дополнительного образования.

## **III. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора.

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

3.4. «Наставник» прикрепляется к молодому специалисту приказом директора на срок не менее одного года.

3.5. Замена наставника производится приказом директора учреждения в случаях:

- увольнение наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом дополнительного образования в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле в виде открытых занятий (мероприятий) начинающего педагога дополнительного образования по индивидуальному плану.

## **IV. Обязанности наставника**

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

4.2. Ознакомить молодого специалиста с деятельностью педагогического коллектива учреждения, особенностями работы в системе дополнительного образования.

4.3. Оказать помощь в составлении индивидуального плана работы начинающего педагога дополнительного образования, работе с учебными программами, подробно рассмотреть пояснительные записки к ним.

4.4. Помочь в ведении учебной документации.

4.5. Оказать методическую помощь в подготовке занятий, написании планов, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.

4.6. Посещать занятия молодого специалиста или вновь прибывшего педагога дополнительного образования с последующим тщательным анализом.

## **VIII. Документы, регламентирующие наставничество**

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение и другие локальные акты учреждения, касающиеся наставничества;
- приказы директора об организации наставничества;
- протоколы заседаний педагогического (методического) совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры материалов передового опыта для проведения работы по наставничеству.