



1-11

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора МАУДО

«ЦДТ «Эльдорадо»

от 13.02.2023 г. № 38/1

В.И. Наумова



## **Положение о «Школе молодого педагога»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность Муниципального опорного центра дополнительного образования детей Слободо – Туринского муниципального района (далее – МОЦ) в рамках наставничества, при наличии в образовательных организациях (далее – ОО) района молодых специалистов, осуществляющих свою деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

1.2. «Школа молодого педагога» (далее - ШМП) как элемент наставнической деятельности объединяет молодых специалистов, либо не имеющих специального педагогического образования, либо педагогический стаж которых по специальности менее 3 лет. и имеющих стаж педагогической работы до 3 лет.

1.3. ШМП действует в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением начальника МОУО Слободо - Туринского района от 12.08.2019 г. № 66-д "О создании муниципального опорного центра дополнительного образования Слободо - Туринского муниципального района", Постановлениями начальника МОУО, настоящим Положением.

### **2. Цели, задачи и виды деятельности**

2.1. Цель ШМП: создание условий для успешной адаптации молодых педагогов, повышение их профессиональной компетентности, через развитие личностного и профессионального потенциала и создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов наставников.

2.2. Задачами деятельности ШМП являются:

- ориентировать молодого педагога на применение современных технологий в работе с воспитанниками и их семьями, творческий поиск;
- стимулировать инициативу и творчество;

- формировать у педагога собственный взгляд на образовательный процесс;
- совершенствовать умение анализировать, критически оценивать свою работу, воспитывать ответственность за нее.
- организация и проведение методической работы по проблемам современного образования, проведение различного уровня методических семинаров, конференций, выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых учителей.

### 2.3. Основные виды деятельности ШМП:

- оказание помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы лучших педагогов ОО района;
- анкетирование молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений и выявления факторов, стимулирующих и препятствующих их обучению, развитию, способности к саморазвитию;
- разработка и реализация персонализированная программа наставничества (далее – ППН) (см. Приложение 1), которая может предусматривать как посещение групповых занятий «Школы молодого педагога», так и РМО педагогов дополнительного образования. Реализация ППН осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования. Оформляется Согласие на обработку персональных данных (см. Приложение 2);
- проведение групповых обучающих семинаров, мастер – классов, открытых занятий и др.;
- отслеживание результатов работы молодого педагога, диагностика его успешности;
- формирование сети свободного информационного обмена в области образования.

## 3. Состав ШМП и организация работы

3.1. В состав ШМП входят молодые педагоги, их наставники и педагоги дополнительного образования, готовые передавать накопленный опыт, члены МОЦ.

3.2. Руководство ШМП и ее перспективное развитие осуществляет ответственный специалист, назначенный руководителем МОЦ, также может осуществлять опытный педагог, который избирается из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов, имеющих первую или высшую квалификационную категорию. Руководитель ШМП является членом Совета наставников.

3.3. Руководитель ШМП осуществляет организацию и руководство всеми видами деятельности ШМП и несет ответственность за результаты ее работы.

3.4. Для организации работы ШМП руководителем МОЦ назначаются наставники молодых специалистов.

3.5. Подробные требования к квалификации, полномочия и ответственность руководителя ШМП, наставников уточняются должностной инструкцией руководителя ШМП, наставника.

3.6. ШМП представляет собой постоянно действующую форму повышения методической грамотности молодого педагога.

3.7. Для того, чтобы стать участником ШМП, необходимо подать заявку через электронную площадку «Школа наставничества» (ссылка: <https://goo.su/M9TXGWp>).

3.8. В течение учебного года плановые заседания ШМП проводятся не менее четырех раз с обязательным присутствием всех молодых педагогов и наставников (далее – слушателей).

3.9. На заседаниях ШМП оказывается теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса, а именно:

- работа с документацией;
- современные подходы к организации и проведению занятия;
- культура анализа и самоанализа занятия;
- организация воспитательной работы в детском объединении;
- диагностика личностных, предметных, метапредметных результатов учащихся, реальных учебных возможностей;
- вопросы проведения аттестации педагогов и обучающихся и др.

## **1. Права и обязанности наставника**

### **4.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ОО района с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением руководителю МОЦ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### **4.2. Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- подводить итоги ППН с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

### **4.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников:**

- мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне муниципального образования;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- награждение грамотами, благодарственными письмами и др.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития системы дополнительного образования в районе дополнительного образования.

## **2. Права и обязанности наставляемого**

### 5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении ППН;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию ППН;
- обращаться к куратору и руководителю учреждения с ходатайством о замене наставника.

### 5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана ППН в установленные сроки;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ОО;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **6. Завершение персонализированной программы наставничества**

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

6.2. Изменение сроков реализации ППН педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации ППН или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем учреждения и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами учреждения.