

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМЕНИ М. А. БАЛАКИРЕВА  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ**

**У Т В Е Р Ж Д Е Н О**  
приказом от 11.04.2022 №33 од

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
МБУ ДО ДШИ им. М.А. Балакирева**

Рассмотрено на Совете Учреждения  
Протокол № 2 от 31.03.2022

## **Общие положения**

Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющих стаж педагогической деятельности до 3-х лет.

**Молодой преподаватель** – начинающий педагог, владеющий знаниями основ педагогики по программе вуза, ссуза, проявляющий желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

**Наставник** – опытный преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого преподавателя необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого преподавателя знания в области предметной специализации и методики преподавания.

### **1. Цели и задачи наставничества.**

1.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

1.2. Основными задачами наставничества являются:

- активизация интереса молодых преподавателей к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления молодого преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

## **2. Организационные основы наставничества.**

2.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

2.2. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одного подшефного.

2.3. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебной работе и методистом и утверждаются приказом директора школы.

Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора по учебной работе и методистом.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого преподавателя, за которым он будет закреплен, приказом директора школы с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому преподавателю на срок одного учебного года.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого преподавателя на определенную должность.

2.4. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников школы:

- впервые принятыми преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- преподавателями, имеющими стаж педагогической деятельности до 3-х лет;

2.5. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

2.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым преподавателем в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного (декабрь) и итогового (май) контроля.

2.7. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате на основании Положения об оплате труда. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором школы по действующей системе поощрения.

### **3. Обязанности наставника.**

Наставник обязан:

3.1. знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого преподавателя по занимаемой должности;

3.2. разрабатывать совместно с молодым преподавателем план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

3.3. всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого преподавателя, его отношение к работе, коллективу;

3.4. оказывать молодому преподавателю индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

3.5. личным примером развивать положительные качества молодого преподавателя, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного профессионального кругозора.

3.6. вести дневник работы наставника и периодически докладывать заведующему методическим объединением о процессе адаптации молодого преподавателя, результатах его труда.

3.7. подводить итоги профессиональной адаптации молодого преподавателя, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого преподавателя.

#### **4. Права наставника.**

Наставник имеет право:

4.1. требовать рабочие отчеты у молодого преподавателя как в устной, так и в письменной форме.

4.2. вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

#### **5. Обязанности молодого преподавателя.**

В период наставничества молодой преподаватель обязан:

5.1. изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

5.2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

5.3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

5.4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, эффективно строить свои взаимоотношения с ним;

5.5. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

5.6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником по утверждённым формам;

## **6. Права молодого преподавателя.**

Молодой преподаватель имеет право:

6.1. вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

6.2. повышать квалификацию удобным для себя способом.

## **7. Документы, регламентирующие наставничество.**

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического совета, методических объединений;

- протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

7.2. Молодой преподаватель по окончании учебного полугодия (декабрь, май) в течение 10 дней сдает зам. директора по учебной работе школы документы по утверждённым формам;