

ПРИНЯТО

Советом Школы

Протокол № 161 от 08.09. 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МАУ ДО «ДШИ № 15 «АРТика»



О.Н.Кылосова

Приказ № 97/02 от 13 сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Перми «Детская школа искусств № 15 «АРТика»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «Детская школа искусств № 15 «АРТика» (далее – Школа) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 9.11.2024 года, в соответствии со статьями 60.2 и 351.8 Трудового кодекса РФ, Уставом Школы и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере образования и наставничества.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

«Наставничество» – форма индивидуальной учебно-методической работы и профессиональной подготовки молодых преподавателей, имеющих небольшой трудовой стаж педагогической деятельности в Школе.

«Наставник» — опытный преподаватель Школы, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

«Молодой преподаватель» — начинающий преподаватель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе среднего или высшего профессионального образования, но имеющий небольшой опыт работы в Школе. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника до улучшения показателей работы. Молодым преподавателем считается преподаватель со стажем работы до 5 лет.

1.3. Наставничество в Школе предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

1.4. Наставником может быть назначен преподаватель:

- обладающий высокими профессиональными качествами;
- имеющий стабильные показатели в работе;
- располагающий способностью и готовностью делиться своим опытом;
- имеющий системное представление о своей работе;
- преданный делу Школы, поддерживающий ее традиции и правила работы;
- обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в Школе является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного и высокопрофессионального кадрового состава.

2.2. Основной задачей наставничества является оказание помощи молодым преподавателям:

- в создании условий для реализации полученных знаний в практической деятельности;
- в привитии молодым преподавателям интереса к педагогическому труду и формирования у них стойкой мотивации к преподавательской деятельности;
- в ускорении процесса профессионального становления преподавателя и развитии способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- в адаптации к корпоративной культуре, усвоении лучших традиций коллектива и правил поведения Школе; сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя.

2.3. За одним наставником может быть закреплено не более двух молодых преподавателей.

3. Содержание наставничества.

3.1. Наставник:

- закрепляется за молодым специалистом, стажером приказом директора Школы по согласию сторон;
- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста молодого преподавателя;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия роста молодого преподавателя в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности молодого преподавателя;
- обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;
- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами Школы и задачами воспитания и обучения детей.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

3.3. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях Педагогического совета, согласовываются с директором Школы.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого преподавателя, за которым он будет закреплен, с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому преподавателю на один учебный год.

3.5. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого преподавателя или наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого преподавателя.

3.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым преподавателем в период наставничества. Оценка эффективности работы молодого преподавателя производится при промежуточном (декабрь) и итоговом (май) контроле в виде проведения молодым преподавателем открытых уроков.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, локальных нормативных актов Школы;
- ознакомить молодого преподавателя с деятельностью педагогического коллектива Школы, особенностями работы в системе дополнительного образования;
- оказать помощь в работе с ведением учебной документации;
- оказать методическую помощь в подготовке уроков, написании поурочных планов, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний;

- посещать уроки молодого преподавателя с последующим совместным обсуждением и анализом;
- проводить консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки учащихся;
- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста, его участия в системе непрерывного образования;
- помогать подбирать методическую литературу для самообразования;
- направлять работу по самообразованию.

4.2. Наставник имеет право:

- по согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключить для дополнительного обучения молодого преподавателя других сотрудников Школы;
- проверять отчеты у молодого преподавателя, как в устной, так и в письменной форме.

5. Права и обязанности молодого преподавателя

5.1. Молодой преподаватель имеет право:

- обращаться к наставнику за консультативной помощью по проектированию, моделированию и организации своей педагогической деятельности;
- систематически обмениваться с наставником информацией о состоянии воспитательно - образовательной работы с детьми;
- анализировать и оценивать свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию.

5.2. Молодой преподаватель обязан:

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства;
- овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- посещать уроки наставника;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- представлять наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Контроль за соблюдением положения

6.1. Контроль за соблюдением данного Положения осуществляет директор Школы.

7. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Школы об организации наставничества;
- протоколы заседаний Педагогического совета, на которых рассматриваются вопросы наставничества;
- форма отчётности о результатах работы по наставничеству (Приложение 1).

8. Заключительные положения

8.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Положение является локальным актом Школы.

8.3. Изменения и дополнения принимаются в новой редакции Положения на заседании Педагогического совета и утверждаются приказом директора. После принятия новой редакции Положения о наставничестве предыдущая редакция утрачивает свою силу.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Ф.И.О., должность _____

Период наставничества _____

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей		
		Дата	Учащийся класс/программа
Посещение преподавателем своего наставника	молодым уроков		
Посещение наставником уроков молодого преподавателя	Дата	Учащийся класс/программа	Замечания/рекомендации
Методические работы по владению образовательными технологиями и методами работы с детьми как итог работы за год			
Подготовка проведения открытого урока			
Участие учащихся в концертной, выставочной и конкурсной деятельности школы			
Личное участие в концертной и конкурсной деятельности школы			
Оформление учебной документации			
Отношение к работе, готовность к самообразованию			
Взаимоотношения с учащимися, родителями			

Выводы _____

Рекомендации _____

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Ознакомлен: _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы преподавателя)

« ____ » _____ 20 ____ г.