

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА**

Принято на педагогическом
Совете
Протокол № 01 от 25.08.2025г.



Утверждаю
Директор МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона
И.Л. Бондаренко
Приказ № 122 от 26.08.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее Положение) является локальным нормативным актом, регулирующим образовательную деятельность муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств №2 им. И.Д. Кобзона» (далее Учреждение).

1.2 В настоящем Положении используются следующие понятия:

1.2.1. Наставничество - форма передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.2.3. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

1.2.4. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.3. Настоящее Положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.4 Целями наставничества являются:

оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей, адаптация в коллективе,

воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда,

улучшение показателей учащихся в образовательной, культурной, спортивной и иных сферах,

улучшение психологического климата в Учреждении.

1.5. Задачи наставничества:

улучшение показателей Учреждения в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах,

подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире,

раскрытие личностное, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории,

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов,

увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

2. Организация наставничества

2.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках Учреждения предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

2.2. Наставниками являются учащиеся, педагоги и иные должностные лица Учреждения, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2.3. Наставляемыми являются учащиеся, а также молодые педагоги Учреждения на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

2.4. В Учреждении реализуются следующие формы программы наставничества: «учитель-ученик», «учитель - учитель».

2.5. Форма наставничества «учитель - учитель».

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2.5.1. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5.2. Задачи:

способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в Школе;

ускорение процесса профессионального становления педагога;

формирование сообщества Школы (как часть педагогического).

2.5.3. Результаты:

высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Школы;

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе Школы;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.5.4. Портрет участников.

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Школы. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программы.

2.5.5. Варианты взаимодействия:

«опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

2.5.6. Формы взаимодействия:

в рамках реализации программы повышения квалификации педагогов;

в рамках педагогических проектов для реализации в Школе: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

2.6. Форма наставничества «учитель - ученик». Предполагает взаимодействие опытного учителя с учащимися для поддержки достижений лучших образовательных результатов.

2.6.1. Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, мета компетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.6.2. Задачи:

помощь в реализации потенциала;

улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;

развитие гибких навыков и мета компетенций;

оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;

формирование устойчивого сообщества обучающихся.

2.6.3. Результаты:

повышение успеваемости и улучшение психозмоционального фона внутри класса и школы; -рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;

рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;

обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.6.4. Портрет участников.

Наставник.

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В

качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый.

Вариант 1. Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни Школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

2.6.5. Варианты взаимодействия:

взаимодействие «учитель - неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом; -взаимодействие «учитель - пассивный ученик», психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель,

взаимодействие «учитель - одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал; -взаимодействие «учитель - ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.

2.6.6. Формы взаимодействия:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в рамках внеурочной деятельности:

консультации по предметам;

отработка умений и навыков;
устранение пробелов в знаниях обучающегося;
беседы;

знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах;
проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа;
подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

2.7. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки наставляемого.

2.8. Число наставляемых, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число наставляемых, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

2.9. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе.

2.10. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом Школы.

2.11. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

Индивидуальный план может включать:

совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации наставляемого;
изучение теоретических и практических вопросов;
выполнение наставляемым практических заданий;
перечень мер по закреплению наставляемым профессиональных знаний и навыков;
другие мероприятия по наставничеству.

2.12. Наставляемый знакомится с индивидуальным планом.

2.13. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана наставляемым.

2.14. В течение 10 дней по завершении наставничества наставляемый составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

2.15. Результатами эффективной работы наставника считаются:

2.15.1. формирование у наставляемого практических навыков выполнения должностных обязанностей;

2.15.2. применение наставляемым рациональных и безопасных приемов и методов труда;

2.15.3. освоение и использование наставляемым в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

2.15.4. положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;

2.15.5. самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

2.15.6. дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

2.16. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества в Школе могут быть предусмотрены:

2.16.1. доплата наставникам из числа педагогических работников, размер которой устанавливается локальными нормативными актами Школы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

2.16.2. объявление благодарности, награждение почетной грамотой Школы, вручение ценного подарка;

2.16.3. внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;

2.16.4. материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами Школы);

2.16.5. благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся;

2.16.6. образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

3. Права и обязанности наставника

3.1. Наставник имеет право:

3.1.1. знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела или получать информацию о наставляемом;

3.1.3. вносить предложения руководителю о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на наставляемого;

3.1.4. обращаться с заявлением к руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

3.1.5. требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с осуществлением данного рода деятельности;

3.1.6. осуществлять контроль деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

3.2. Наставник обязан:

3.2.1. руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Школы при осуществлении наставнической деятельности;

3.2.2. способствовать формированию у наставляемого высоких профессиональных и морально-психологических качеств;

3.2.3. оказывать содействие наставляемому в исполнении его обязанностей;

3.2.4. способствовать освоению наставляемым практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных и учебных обязанностей, устранению допущенных ошибок;

3.2.5. передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;

3.2.6. привлекать к участию в общественной жизни коллектива Школы; воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу.

4. Права и обязанности наставляемого

4.1. Наставляемый имеет право:

4.1.1. пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой Школы в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества;

4.1.2. участвовать в составлении индивидуального плана;

4.1.3. обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями;

4.2. Наставляемый обязан:

4.2.1. изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты Школы и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;

4.2.2. выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;

4.2.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Школы;

4.2.4. знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в Школе;

4.2.5. выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей;

- 4.2.6. совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- 4.2.7. устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- 4.2.8. проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе.

5. Руководство наставничеством

5.1. Организация наставничества возлагается на директора Школы, который осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуры наставника;
- определяет число наставляемых, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
- определяет (предлагает) срок наставничества;
- утверждает индивидуальный план наставничества;
- утверждает отчет о выполнении индивидуального плана наставляемым;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним наставляемого вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с наставляемым;
- вносит предложения о замене наставника вносит предложения о поощрении наставника;
- обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

6. Заключительные положения

6.1. Помимо настоящего Положения к документам, регламентирующим деятельность наставников, также относятся планы работы педагогического совета, протоколы заседаний педагогического совета, методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.