|  |  |
| --- | --- |
| Принято на заседании педагогического совета школы от «16» июня 2022 г. Протокол № 6  |  УТВЕРЖДАЮДиректор МУДО Дубровская ДМШ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Краснова  «10» августа 2022 г. Приказ №21-ОД от 10.08.2022 г. |

ПОЛОЖЕНИЕ

|  |
| --- |
| О наставничествев муниципальном учреждении дополнительного образования«Дубровская детская музыкальная школа» |

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», законодательными и нормативными актами Российской Федерации. Уставом МУДО Дубровская ДМШ (далее Школа) и регламентирует деятельность преподавателей.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

* «Наставничество» — форма адаптации и профессиональной подготовки новых сотрудников, а также молодых специалистов, подразумевающая выполнение деловых функций под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи.
* «Наставник» - опытный сотрудник Школы из педагогических кадров, работающий в штате Школы не менее трех лет и осуществляющий наставничество.
* «Молодой специалист» — лицо, Поступившее на работу в педагогический коллектив Школы, осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей.
* «Оценка» — это определение уровня эффективности выполнения работы сотрудником, измерение его достижений.

1.3. Наставничество устанавливается:

- для нового сотрудника (педагога) на период адаптации сроком до 1 (одного) года;

- в исключительных случаях: для сотрудников, не справляющихся со своими должностными обязанностями до улучшения показателей работы.

1.4. Наставником может быть назначен сотрудник:

- 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.

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

1.6. Действие настоящего положения распространяется на преподавателей учреждения.

1.7.Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.8.Положение о наставничестве принимается на неопределенный срок.

Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения на заседании педагогического совета и утверждаются директором Школы. После принятия новой редакции Положения о наставничестве предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Цели и задачи движения наставничества.

2.1.Движение наставничества организуется в целях:

2.1.1. формирования уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;

2.1.2. развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на молодого специалиста задачи по занимаемой должности;

2.1.3. адаптации к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в Школе;

2.1.4. психолого-педагогической поддержки каждого члена коллектива;

2.1.5. оказания помощи молодому специалисту:

- в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;

- в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;

- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

2.2. За одним Наставником может быть закреплено не более двух молодых специалистов

3. Содержание наставничества.

3.1. Наставник:

- закрепляется за молодым специалистом приказом директора Школы с согласия сторон;

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста молодого специалиста;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

- координирует действия молодого специалиста, 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;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности молодого специалиста;

- обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи;

- координирует педагогические действия участников образовательного процесса в соответствии с задачами учреждения и задачами воспитания и обучения детей.

4. Права и обязанности Наставника

4.1. Наставник имеет право

- с согласия директора подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план повышения квалификации;

- запрашивать отчеты о проделанной работе молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме;

- в пределах своей компетентности давать рекомендации по организации педагогической деятельности молодому специалисту;

- вносит предложения по совершенствованию учебно-воспитательной работы с детьми

4.2. Наставник обязан:

- знать требования локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- передавать свои знания и опыт при осуществлении своих обязанностей;

- всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу;

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

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

- обращаться к Наставнику за консультативной помощью по проектированию, моделированию и организации своей педагогической деятельности;

- систематически обмениваться с Наставником информацией о создании условий для организации жизнедеятельности детей, состояния воспитательно-образовательной работы с детьми;

- анализирует и оценивает свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования;

- на основе анализа достигнутых результатов выдвигает и обосновывает новые педагогические задачи;

- представляет Наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе.

-по завершению срока наставничества вправе пройти аттестацию.