

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» г. ПЕЧОРА**

Принято:  
на педагогическом совете  
Протокол № 2  
«11» ноября 2025 г.

Утверждаю:  
Директор МАУ ДО «ДДТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ  
ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00F711F7A1982A83C4C4112B711AE1D4DA  
Владелец: Шиповалова Виктория Александровна  
Действителен: с 15.05.2023 до 07.08.2024

Приказ от 11.11.2025 г. № 177 (2)

**Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся  
в МАУ ДО «Дом детского творчества» г. Печора**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Печора (далее - Учреждение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Федеральным законом от 9 ноября 2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», Трудового кодекса (ст. 351.8 ТК).

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации являются:

*Принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников.

*Принцип системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации.

*Принцип легитимности* - подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативно-правовой базе.

*Принцип обеспечения суверенных прав личности* - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника.

*Принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* - в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого, подразумевает участие в системе наставничества наставников и наставляемых на добровольной основе.

*Принцип личной ответственности* - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества.

*Принцип индивидуализации и персонализации наставничества* - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.

*Принцип равенства* - признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

*Принцип конфиденциальности* – соблюдение прав наставников и наставляемых на защиту их личной информации.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

1.5. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

## **2. Цель и задачи системы наставничества педагогических работников и обучающихся. Формы наставничества**

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной системы сопровождения, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников и обучающихся, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала участников системы наставничества путем проектирования их индивидуальной образовательной траектории;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне учреждения и вне его;
- способствовать развитию профессиональных компетенций участников системы наставничества в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- содействовать распространению лучших практик наставничества.

2.3. В образовательной организации могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог–педагог», «руководитель образовательной организации– педагог», «педагог-обучающийся», «работодатель–студент», «обучающийся-обучающийся» и другие) по отношению к наставляемому или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого(-ых) и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.4. В образовательной организации применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один или несколько наставников взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и

наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого(-ых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником/обучающимся в формате «один на один» течение определенного продолжительного времени.

Флэш-наставничество - стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (наставляемый), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. В ходе встречи наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

### **3. Организация системы наставничества педагогических работников и обучающихся**

3.1. Система наставничества организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.2. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Куратор внедрения системы наставничества в Учреждении и куратор(-ы)- наставник(-и) осуществляют координирующие и контролирующие функции.

3.3. Процесс наставничества в образовательной организации регулируется следующими регламентирующими документами: нормативно-правовыми актами федерального, регионального, муниципального, институционального уровня (данным Положением, Программой наставничества Учреждения, планом мероприятий (дорожной картой) внедрения системы наставничества на текущий учебный год, программой наставничества, приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»; приказом(-ами) о закреплении наставнических пар/групп, дополнительным соглашением к трудовому договору наставника и куратора-наставника; соглашением о сотрудничестве между наставником и наставляемым и др.).

3.4. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- назначает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их назначение;
- утверждает план мероприятий (дорожную карту) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- издает приказ(-ы) о закреплении наставнических пар/групп и утверждении персонализированных программ наставничества;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников и обучающихся.

3.5. Куратор системы наставничества педагогических работников и обучающихся: - назначается руководителем образовательной организации;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов и обучающихся, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставников и наставляемых;
- разрабатывает план мероприятий (дорожную карту) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной и муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других организаций;
- курирует процесс разработки и реализации программы наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации программы наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников программы наставничества в формах статистического наблюдения.

#### **4. Формы наставничества в образовательной организации**

4.1. В отношении обучающихся система наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм:

- «*обучающийся-обучающийся*»;
- «*педагог-обучающийся*»;
- «*родитель-обучающийся*»;
- «*студент-обучающийся*».

4.2. Форма наставничества в отношении обучающихся осуществляются в индивидуальной или групповой форме.

4.3. Формы наставничества в отношении обучающихся предполагают взаимодействие в паре/группе с наставниками, находящимися на более высокой ступени образования, и/или обладающими выраженными организаторскими и лидерскими качествами,

позволяющими оказывать весомое влияние на наставляемого без строгой субординации.

4.4. Цель – разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, определение его индивидуальной траектории развития либо помощь в успешной адаптации к новым условиям обучения.

4.5. Задачи реализации формы:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов наставляемых,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого внутриучрежденческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.6. Вариации ролевых моделей внутри формы «*обучающийся–обучающийся*»:

- «успевающий–неуспевающий» - поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер–пассивный» («победитель–будущему победителю») - психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный–равному» - обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ДООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом и др.).

4.6.1. Взаимодействие наставника и наставляемого возможно в рамках проектной деятельности; подготовки к мероприятиям Учреждения, к конкурсам, олимпиадам; волонтерской деятельности, создания клуба по интересам с лидером-наставником и др.

4.7. Форма наставничества «*студент–обучающийся*» предполагает взаимодействие обучающихся Учреждения и организации профессионального образования, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

4.7.1. Вариации ролевых моделей внутри формы «*студент–обучающийся*»:

- «успевающий–неуспевающий» - поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);
- «лидер–ведомый» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в сообщество);
- «равный–равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная совместная деятельность;
- «куратор–автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским). Наставник выполняет роль куратора проекта, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал.

4.7.2. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме проектной деятельности, мероприятий сообщества, экскурсии в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории); создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия и др.

4.8. Форма наставничества «*педагог–обучающийся*» предполагает взаимодействие обучающихся Учреждения и педагога, при котором педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, стимулируя раскрытие творческого и интеллектуального потенциала вне образовательной программы, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, корректирует образовательную траекторию.

4.8.1. Форма наставничества «*родитель–обучающийся*» предполагает взаимодействие обучающихся Учреждения и представителя родительской общественности (далее –

Родитель), при котором Родитель оказывает весомое влияние на наставляемого, стимулируя раскрытие творческого и интеллектуального потенциала вне образовательной программы, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, корректирует образовательную траекторию. Родитель осуществляет роль наставника на безвозмездной основе. Ролевая модель данной формы:

- «куратор–автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным). Наставник выполняет роль куратора проекта, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал.

4.9. В отношении педагогических работников система наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- «педагог–педагог»;
- «педагог–студент вуза/колледжа»
- «руководитель образовательной организации–педагог»;
- «работодатель–студент вуза/колледжа».

4.9.1. Форма наставничества «педагог–педагог». В рамках этой формы основными задачами наставничества являются: сокращение сроков адаптации молодых специалистов, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы, повышение профессионального потенциала и профилактика профвыгорания педагогов с большим стажем работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

4.9.2. Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог–педагог»:

- «Опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

- «Педагог-мастер – педагог, развивающий коммуникативные навыки». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

- «Педагог-новатор – приверженец традиций». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными технологиями. Возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

- «Опытный педагог – неопытный педагог». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной направленности дополнительного образования (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.п.) или руководитель помогает адаптироваться педагогу к новым трудовым функциям, передает опыт управленческой деятельности в образовании (разработка нормативно-правовых документов и т.д.).

- «Профессионал – выбирающий»: краткосрочное взаимодействие, где наставник знакомит наставляемого с возможностями и перспективами работы в конкретной организации.

4.10. Форма наставничества «руководитель образовательной организации–педагог». В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов–представителей кадрового резерва руководящих работников. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог–педагог» по ролевой модели «опытный педагог - неопытный педагог».

4.10.1. Формы наставничества «работодатель – студент вуза/колледжа», «педагог–студент». Будущий педагог, а в данный момент – студент вуза или организации СПО,

проходящий производственную практику в образовательной организации или трудоустроенный в ней становится наставляемым. Руководитель образовательной организации или педагог осуществляет функции наставника будущего коллеги.

4.11. Формы наставничества выбираются в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.11.1. В объединениях, занимающихся коллективной творческой деятельностью (театральные, вокальные, хореографические, спортивные коллективы и др.) при выборе группового вида наставничества количество наставляемых у одного наставника зависит от цели, задач, общей концепции итогового творческого продукта (при наличии) и планируемых результатов программы наставничества.

## **5. Процесс определения наставляемых и формирования наставнических пар/групп**

5.1. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников Учреждения по результатам исследований профессиональных дефицитов и оценки профессиональных компетенций педагогических работников.

5.2. Запрос на участие в системе наставничества обучающихся может исходить как от самого наставляемого, так и от педагогического работника - руководителя детского объединения, по результатам оценки предметных и коммуникационных компетенций и/или согласно плану работы объединения.

5.3. Запрос на наставничество педагогических работников и обучающихся обновляется ежегодно.

5.4. Формирование наставнических пар /групп осуществляется по основным критериям:

- пары/группы формируются на добровольной основе с непосредственным участием куратора и/или кураторов-наставников, состав утверждается приказом руководителя Учреждения;
- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого(-ых);
- у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

5.5. В наставнических парах/группах, созданных по форме «обучающийся-обучающийся», «студент-обучающийся», «педагог-обучающийся» возможный возраст наставляемых -от 6-18 лет. Возможный возраст наставников в наставнических парах/группах, созданных по форме «обучающийся-обучающийся» – 8-18 лет.

## **6. Права и обязанности наставника**

6.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять анализ деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым (психологическая служба, методический (педагогический) совет и пр.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении.

## **6.2. Обязанности наставника-педагогического работника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- совместно с куратором, куратором(-ами)-наставником(-ами) и наставляемыми участвовать в разработке программы наставничества (индивидуальной образовательной траектории) в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации плана мероприятий (дорожной карты) внедрения Системы наставничества Учреждения в рамках компетенций;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- 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 педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.).

## **6.3. Обязанности наставника-обучающегося:**

- участвовать в реализации плана мероприятий (дорожной карты) внедрения системы наставничества Учреждения в рамках компетенций;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора наставляемых, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для научного поиска и творчества через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать эффективной адаптации и повышению коммуникативных навыков, наставляемых через личные встречи и разработку заданий.

# **7. Права и обязанности наставляемого**

## **7.1. Права наставляемого:**

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении программы наставничества;
- обращаться к наставнику(-ам), куратору(-ам)-наставнику(-ам) за помощью по вопросам, связанным с правами и обязанностями, профессиональной и учебной деятельностью в рамках системы наставничества;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программ наставничества;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

## **7.2. Обязанности наставляемого:**

- реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего распорядка образовательной организации;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам, формам работы и учёбы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

# **8. Права и обязанности куратора-наставника**

## **8.1. Права куратора-наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников



образовательной организации с их согласия;

- обращаться с заявлением к руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей куратора-наставника;
- осуществлять анализ деятельности наставнических пар/групп;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставническими парами/группами (куратор, психологическая служба и пр.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставнических пар/групп, вносить предложения об их поощрении.

#### 8.2. Обязанности куратора-наставника:

- совместно с куратором, наставническими парами/группами участвовать в разработке программ наставничества;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников и кураторов-наставников;
- оказывать обучающимся объединения, участвующим в системе наставничества индивидуальную помощь в успешной и динамичной адаптации наставляемых к новым условиям обучения, установлении эффективного взаимодействия с наставниками, достижении совместного творческого результата;
- личным примером развивать положительные качества наставников и наставляемых, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- развивать коммуникационные компетенции, навыки ранней профориентации обучающихся-наставников.

### **9. Механизм реализации системы наставничества педагогических работников и обучающихся в Учреждении**

9.1. Система наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

#### 9.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить с помощью внедрения системы наставничества;
- отбор потенциальных наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации системы наставничества;
- обучение кураторов-наставников, наставников, кураторов наставнической деятельности;
- знакомство наставляемых с системой наставничества;
- выявление наставником (куратором-наставником) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования (анкетирование, опрос, тестирование и т.п.).

#### 9.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);
- проектирование персонализированной программы наставничества (индивидуальной образовательной траектории);
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (план, журнал, рабочая тетрадь и т.п.).

#### 9.4. Реализационный этап:

- организация и реализация плана мероприятий (дорожной карты) участниками системы наставничества в образовательной организации во главе с куратором;
- сопровождение наставником (куратором-наставником) программы наставничества (индивидуальной образовательной траектории) наставляемого.

#### 9.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации персонализированной программы наставничества (индивидуальной образовательной траектории): наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (куратор-наставник) анализирует эффективность своей работы;
- подготовка наставником (куратором-наставником) отчета о реализации персонализированной программы наставничества.

#### 9.6. Результативный этап:

- наставник (куратор-наставник) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели профессионального и личностного развития.

### **10. Завершение и/или изменение сроков реализации программы наставничества**

#### 10.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий 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, форс-мажорных обстоятельств).

#### 10.2. Изменения сроков реализации и содержания персонализированной программы наставничества:

- возможны по обоюдному согласию наставника и наставляемого(-ых) в связи с изменившимися внешними обстоятельствами (ученический отпуск, изменение графика работы и т.п.);
- фиксируются и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

### **11. Условия публикации результатов программ наставничества педагогических работников и обучающихся и электронных ресурсов образовательной организации**

#### 11.1. Для размещения информации о внедрении системы наставничества педагогических работников и обучающихся на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

#### 11.2. На официальном сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества педагогических работников и обучающихся, федеральная, региональная, муниципальная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества, методические рекомендации, результаты мониторинга и др.

#### 11.3. Информация о текущих событиях и ходе внедрения системы наставничества в Учреждении готовится к публикации куратором и регулярно размещается ответственным специалистом на электронных ресурсах образовательной организации.

### **12. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

#### 12.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

#### 12.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа:

- 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

2) Мониторинг влияния программы наставничества на всех ее участников.

12.3. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных, культурных, иных проектов совместно с наставляемым;
- динамику образовательных результатов, наставляемых;
- динамику участия наставляемых в конкурсных мероприятиях;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

12.4. Мониторинг влияния программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

12.5. По завершении учебного года куратор систематизирует и анализирует информацию о результатах программ наставничества педагогических работников и обучающихся в Учреждении, представляет отчет об итогах внутреннего мониторинга руководителю образовательной организации.

### **13. Финансово-экономические условия внедрения системы наставничества**

13.1. Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

13.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательной организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня, определять размеры выплат стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

13.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;
- создание благоприятного социального имиджа участников Системы наставничества (информационное продвижение на электронных ресурсах Учреждения, проведение специальных фотосессий и т.п.);

- наставники и наставляемые могут быть рекомендованы к участию в муниципальных, региональных и федеральных образовательных событиях, таких как: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

13.4. Лучшие наставники молодежи из числа педагогических работников образовательной организации могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

13.5. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

13.6. Перечень наград, званий, квалификационных категорий, поощряющих наставническую деятельность, может изменяться и дополняться в зависимости от обновления законодательства РФ в сфере наставничества.

## **14. Заключительные положения**

14.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МАУ ДО «ДДТ» г.Печора и действует бессрочно.

14.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами муниципального, регионального, федерального уровня и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.