

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического совета
МБОУ ДО «ЦДТТ
г. Каспийска»

« 6 » марта 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ ДО «ЦДТТ г.
Каспийска»

_____ /Магомедова Л.И./

« 6 » марта 2026 г.

Положение

о системе наставничества

в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Центр детского технического творчества города Каспийска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о системе наставничества в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Центр детского технического творчества города Каспийска» (далее – ЦДТТ) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики и безнадзорности несовершеннолетних», статьей 2 Федерального Закона от 08.08.2024 № 322-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Концепцией развития наставничества в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р, «Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»), Приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан от 14 марта 2022 г. N 05-02-1-233/22 "О внедрении целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Дагестан"

Настоящее Положение;

- определяет цель и задачи наставничества в ЦДТТ;
- устанавливает формы и порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности участников наставнической деятельности;
- определяет требования, предъявляемые к участникам наставнической деятельности;
- устанавливает критерии отбора наставников, процесс формирования и закрепления наставнических пар;

- устанавливает способы мотивации и формы поощрения участников наставнической деятельности,
- определяет критерии эффективности работы наставника;
- определяет условия проведения мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.2 В Положении используются следующие понятия:

Наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставник – носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого.

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.

Наставник-координатор – педагогический работник ЦДТТ, назначаемый ответственным за реализацию персонализированной программы наставничества по форме «обучающийся – обучающийся» и являющийся наставником для обучающегося, чья роль в наставнической паре «наставник», и регулирует работу наставнической пары по форме «обучающийся – обучающийся».

«Молодежный и детско-взрослый коллектив» - сообщество обучающихся и педагогических работников образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, совокупность членов и участников детских и молодежных общественных объединений, участников Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых", совокупность участников иных форм и видов коллективов, создание которых не противоречит нормам законодательства Российской Федерации.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, употребляются в значениях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3 Основными принципами системы наставничества являются:

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития 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;

принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности: куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества – 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.

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

1.5 Наставничество является институтом развития гражданского общества и направлено на развитие его человеческого капитала.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

2.1 Целью системы наставничества в ЦДГТ является развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие,

справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

Наставничество в ЦДТТ также направлено на реализацию комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых и(или) начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2 Задачи системы наставничества ЦДТТ:

- создать условия для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;
- выявлять и актуализировать у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;
- непрерывно поддерживать наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- создать условия освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;
- повысить как у наставляемых, так и у наставников уровень удовлетворенности своей деятельностью;
- создавать условия для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции;
- создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности.

Для наставничества педагогических работников также предусмотрены следующие задачи:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников образовательной организации путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать участникам наставнической деятельности помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации;
- обеспечить применение эффективных форм и методов индивидуальной работы и работы в коллективе, направленных на развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные должностные обязанности, повышать профессиональный уровень;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов дополнительного образования;
- содействовать сокращению периода профессиональной и социальной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- содействовать процессу профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать участию педагогических работников ЦДТТ в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества; - способствовать развитию профессиональных компетенций педагогических работников образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.

2.3 Формы наставничества, реализуемые в ЦДТТ, предполагают решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом уровня обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

В образовательной организации наставническая деятельность может осуществляться в следующих формах:

Индивидуальные

«педагог – педагог» - взаимодействие молодого педагога (опыт работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку;

«работодатель – обучающийся» - активизация профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к обучению и самореализации;

«студент – обучающийся» - взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории;

«обучающийся - обучающийся» - взаимодействие обучающихся ЦДТТ, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишённое строгой субординации влияние на наставляемого. Данная форма наставничества предусматривает участие наставника-координатора;

«руководитель образовательной организации – педагог» - совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Коллективные

«наставник - коллектив наставляемых»;

«коллектив наставников – наставляемый»;

«коллектив наставников - коллектив наставляемых».

Допускается реализация нескольких форм наставничества в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.4 Выбор формы наставничества осуществляется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

2.5 Наставническая деятельность ЦДТТ может иметь различные формы организации, а именно:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации 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, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один Наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – 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 – 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 – 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 (наставляемых) 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, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

2.6 Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе

Целью наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе является разносторонняя поддержка наставляемого, помощь в профессиональной ориентации и социальной адаптации, получении общего и профессионального образования, опыта участия в созидательном труде, а также формирование у наставляемого традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе осуществляется на основе следующих принципов:

Индивидуальный подход, в том числе учет особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого:

Добровольность, в том числе участие наставников наставляемых на добровольной основе;

конфиденциальность, в том числе соблюдение прав наставляемых на защиту их личной информации;

профессионализм, в том числе обеспечение наставников необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми;

гуманность и уважение, в том числе отношение к наставляемому, как к личности, уважение его прав, достоинства и интересов;

системность, в том числе взаимодействие всех участников системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних для достижения максимального эффекта;

профилактическая направленность, в том числе акцент на предотвращение правонарушений и антисоциального поведения, а не только на реагирование на уже возникшие проблемы.

При реализации наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе в качестве наставников могут привлекаться следующие граждане Российской Федерации:

участники молодежного и детско-взрослого коллектива в целях получения наставляемыми актуальной информации, необходимой для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;

представители общественных организаций и объединений ветеранов труда и боевых действий, в том числе лица, принимавшие участие в специальной военной операции, физкультурно-спортивных организаций, религиозных организаций, принадлежащих к традиционным для народов Российской Федерации конфессиям, и иных организаций, деятельность которых основывается на традиционных российских духовно-нравственных ценностях;

педагогические и социальные работники, а также иные лица, включенные в формируемый в соответствии с пунктом 2 статьи 82 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» реестр наставников, привлекаемых для осуществления индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними, которые состоят на различных видах профилактического учета в органах и учреждениях системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Одной из ключевых целей развития наставничества для несовершеннолетних, в отношении которых осуществляется индивидуальная профилактическая работа, является создание эффективных механизмов взаимодействия всех участников системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, включая наставников, организации, осуществляющие образовательную деятельность, некоммерческие организации, организации, участвующие в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, а также других участников, задействованных в системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Такое взаимодействие направлено на обеспечение комплексного подхода к решению проблем несовершеннолетних, объединение усилий всех заинтересованных сторон и создание единого пространства поддержки, способствующего успешной социализации, реабилитации и интеграции подростков в общество в соответствии с Федеральным

законом «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».

В наставничество в отношении детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях, вовлечен ряд институтов гражданского общества, но важны прежде всего позитивный образ и ролевая модель самого наставника, гражданина и патриота России, человека, имеющего опыт, достижения и заслуги. В связи с этим значимой задачей является создание условий для привлечения в качестве наставников (в том числе для несовершеннолетних) ветеранов боевых действий, а также лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе может быть реализовано как с наставником из числа участников молодежного и детско-взрослого коллектива, так и с наставником, не являющимся участником молодежного и детско-взрослого коллектива.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Наставническая деятельность в ЦДТТ реализуется на основании настоящего Положения и приказа руководителя образовательной организации, которым утверждается Дорожная карта реализации Региональной целевой модели наставничества в ЦДТТ и Программ наставничества в образовательной организации.

3.2 Куратор образовательной организации назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

3.3 Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары разрабатывают индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.4 Персонализированная программа наставничества считается завершенной в следующих случаях:

- Выполнение плана мероприятий в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным причинам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

3.3 Наставниками могут быть обучающиеся ЦДТТ, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, обучающиеся учреждений среднего профессионального образования, студенты учреждений высшего профессионального образования, сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявившие готовность принять участие в реализации Региональной целевой модели наставничества.

3.4 В образовательной организации установлены общие и обязательные, а также дополнительные критерии для отбора/выдвижения всех категорий наставников. (приложение 1).

3.5 Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций:

- обучающихся в возрасте от 10 до 17 лет, изъявивших желание в назначении наставника;

- педагогических работников, вновь принятых на работу в образовательную организацию;

- педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

3.5 Длительность и сроки программ наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.6 В случае необходимости приказом руководителя образовательной организации устанавливается замена наставника, основанием для которой могут выступать следующие обстоятельства:

- Прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;

- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;

- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.7 Участники наставнической деятельности назначаются приказом руководителя образовательной организации с их письменного согласия.

3.8 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный)

опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.8 Внедрение Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает осуществление следующих функций участниками наставнической деятельности образовательной организацией:

- реализация мероприятий «Дорожной карты»;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программы наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности образовательной организации;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в образовательной организации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в образовательной организации руководителем образовательной организации.
- осуществление общего руководства и координации внедрения Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации;
- издание локальных актов образовательной организации о внедрении Региональной целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждение кандидатуры куратора по реализации программ наставничества, наставников и наставляемых;
- утверждение Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта реализации Региональной целевой модели наставничества в ЦДТТ и Программ наставничества в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью (с письменного согласия их участников);
- способствует взаимодействию 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);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников. Куратором реализации программ наставничества.
- Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава рабочей группы по наставнической деятельности ЦДТТ в рамках Методического совета (при необходимости ее создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников,

осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и представителями региональной системы наставничества, с педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ 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 персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором). рабочей группой (при ее наличии)

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

3.10 Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

3.11 Реализация программы наставничества в образовательной организации осуществляется поэтапно в соответствии с Дорожной картой реализации Региональной целевой модели наставничества в ЦДТТ и Программ наставничества в образовательной организации.

3.12 Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель образовательной организации, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в образовательной организации.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1 Наставник имеет право:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в образовательной организации, в том числе - с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам Региональной целевой модели и эффективности внедрения Региональной целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

4.2 Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, методический (педагогический) совет и пр.);

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 преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

5.1 Наставляемый имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной Организации с ходатайством о замене наставника.

5.2 Наставляемый обязан:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной Программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации и(или) правила внутреннего распорядка обучающихся;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА-КООРДИНАТОРА

(для формы «обучающийся – обучающийся»)

6.1 Наставник-координатор имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставника и наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- осуществлять мониторинг деятельности наставника и наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.
- привлекать наставника и наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в образовательной организации, в том числе - с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставника и наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов в соответствии с персонализированной программой наставничества;

- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам Региональной целевой модели и эффективности внедрения Региональной целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника координатора по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий персонализированной программы наставничества.

6.2 Наставник-координатор обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, методический (педагогический) совет и пр.);

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;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставника и наставляемого, вносить предложения об их поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- разрабатывать персонализированную программу наставничества и координировать действия наставника и наставляемого при реализации мероприятий указанной программы;

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставником и наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

- передавать наставнику и наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставнику и наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставника и наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставника и наставляемого, при необходимости - корректировать их поведение.

7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИХ МОТИВАЦИЯ

7.1 В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации разрабатываются критерии, учитывающие:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

7.2 Участники системы наставничества в образовательной организации, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя образовательной организации к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
- размещение информации на сайте и страницах образовательной организации в социальных сетях.

7.3 Руководство образовательной организации также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в образовательной организации через приглашение их к участию в мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

7.4 Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

8. МОНИТОРИНГ, ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

8.1 Оценка качества процесса реализации программ наставничества в образовательной организации направлена на:

- изучение качества реализованных в образовательной организации Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник- наставляемый»;
- выявление соответствия условий организации программ наставничества в образовательной организации требованиям и принципам Региональной целевой модели

8.2 Оценка реализации программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в образовательной организации. (приложение 4), а также по результатам мониторинга, проведенного куратором (приложения 3 и 4).

8.3 Оценка эффективности внедрения Региональной целевой модели осуществляется ежегодно, но не позднее 15 июня. (приложение 5).

8.4 В целях обеспечения открытости реализации Региональной целевой модели в ЦДТТ на сайте образовательной организации создается специальный раздел, где размещается следующая информация:

- нормативные документы федерального, регионального и муниципального уровней, а также локальные нормативные акты ЦДТТ в сфере наставничества педагогических работников;

- реализуемые персонализированные программы наставничества педагогических работников образовательной организации;

- база наставников и наставляемых;

- портфолио наставников;

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации

Программы наставничества образовательной организации. В указанном разделе сайта ЦДТТ публикуются новости и анонсы мероприятий Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации, а также может быть размещена информация о кейсах персонализированных программ наставничества педагогических работников,

8.5 Информация о результатах персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуется после их завершения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

9.2 Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к нему принимаются Педагогическим советом и утверждаются приказом директора.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора образовательной организации являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или педагогическим коллективом);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других,
- способность выстраивать отношения с окружающими,
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- умение мотивировать и вдохновлять других,
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии отбора/выдвижения наставников образовательной организации для различных форм наставничества

Форма наставничества	Критерии
«педагог – педагог»	<ul style="list-style-type: none"> • опытный педагог, имеющий профессиональные успехи; • обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
«работодатель – обучающийся»	<ul style="list-style-type: none"> • неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности; • обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге
«студент – обучающийся»	<ul style="list-style-type: none"> • ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды; • участник образовательных, спортивных, творческих проектов; • увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим; • образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации
«обучающийся – обучающийся»	<ul style="list-style-type: none"> • активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, и принимающий активное участие в конкурсах, театральных постановках, общественной деятельности, внеурочной деятельности

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. На сколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. На сколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. На сколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. На сколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. На сколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. На сколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. На сколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. На сколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. На сколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. На сколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. На сколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. На сколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. На сколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. На сколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. На сколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. На сколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. На сколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Количественный анализ результатов программ наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x -y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
2. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ЦДТТ				
3. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
4. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
5. Количество мероприятий мотивационного и практического характера				
6. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации

1. Доля детей в возрасте от 10 до 17 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 17 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации).
3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей молодых специалистов, работающих в образовательной организации).
4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)
5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).
6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %