

Комитет по образованию  
Администрации Ханты-Мансийского района  
муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования Ханты-Мансийского района  
«Центр дополнительного образования»

**ПРИКАЗ**

15 апреля 2022 г.

№ 102-О

**Об организации работы по реализации системы  
(целевой модели) наставничества педагогических работников**

Во исполнение приказа комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района от 08.04.2022 № 06-Пр-226-О «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского района», с целью развития наставничества педагогических кадров,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования» (приложение 1);

2.2. План мероприятий (дорожная карта) реализации целевой модели наставничества педагогических работников (приложение 2).

3. Назначить ответственными лицами за реализацию модели наставничества обучающихся:

Стерхову Юлию Александровну, методиста (структурное подразделение п. Горноправдинск);

Коневу Викторю Анатольевну, методиста (структурное подразделение п. Луговской).

4. Назначить куратором реализации модели наставничества педагогических работников Момзикову Наталью Викторовну, заместителя директора по методической работе.

5. Обеспечить постоянное пополнение вкладки «Наши наставники» на официальном сайте учреждения.

6. Довести настоящий приказ до сведения педагогических работников.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.И.Фуртунэ

**Положение о системе (целевой модели) наставничества  
педагогических работников в муниципальном автономном учреждении  
дополнительного образования Ханты-Мансийского района  
«Центр дополнительного образования»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников (далее – Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования» (далее – Учреждение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в Учреждении, ожидаемые результаты.

1.2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657 и Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Письмом Общероссийского Профсоюза образования от 11 июля 2016 года № НТ-944/08 и Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 года № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа–Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

### 1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

*наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. 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;

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

*педагогические работники* – работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

*наставник* – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на

основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

*наставляемый* – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- молодой педагог, только пришедший в профессию;
- опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- новый педагог в коллективе;
- педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

*куратор* – сотрудник учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных программ;

*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;

*индивидуальный образовательный маршрут наставляемого* – это долгосрочная образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

1.4. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую: работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации

педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Принципы системы (целевой модели) наставничества:

*принцип научности* – предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

*принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

*принцип легитимности* подразумевает 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 педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

*принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

*принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

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

*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 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 системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;

- личностноориентированная направленность;

- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;

- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;

- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Система (целевая модель) наставничества в системе дополнительного образования направлена на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка».

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

## **II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества**

2.1. *Цель системы (целевой модели) наставничества:* создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества

в Учреждении для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

*2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:*

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников Учреждения.

### **III. Формы наставничества**

3.1. В Учреждении применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

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

*3.2.1. 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.

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

*3.2.3. 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.

3.2.4. *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.

3.2.5. *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.

3.2.6. *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, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

3.2.7. *Традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

3.2.8. *Форма наставничества «педагог – педагог»* – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

3.2.9. *Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»* - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

#### **IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в Учреждении персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые



непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

#### 4.1. Кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия предполагают наличие в Учреждении: руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества; наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

#### 4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

–подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

–разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

–оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

–информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника, круга их непосредственного профессионального общения;

–изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

–координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

–нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

–осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

#### 4.3. Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы учреждения:

– кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

- широкополосный (скоростной) интернет;
- другие материально-технические ресурсы.

#### 4.4. Финансово-экономические условия.

Мотивирование и стимулирование. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

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 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.

## **V. Организационная система наставничества педагогических работников Учреждения и ее структурные компоненты.**

5.1. Реализация программы наставничества в Учреждении включает в себя семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.

## 7. Завершение наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур учреждения) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

### 5.2. Внутренний контур: учреждение.

Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директором учреждения.

#### 5.2.1. Директор учреждения:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

- издает локальные акты о реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в учреждении, дорожную карту по его реализации и другие документы;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

#### 5.2.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором учреждения из числа заместителей руководителя;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

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

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

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

- принимает участие в наполнении рубрики «Наши наставники» на официальном сайте учреждения различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

#### 5.3. Внешний контур: муниципальный уровень.

Относится к сфере компетентности комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района, который:

- согласовывает дорожные карты внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение системы наставничества;

- контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества на территории;

- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляет образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций Ханты-Мансийского района.

## **VI. Права и обязанности наставника и наставляемого в Учреждении**

### **6.1. Права и обязанности наставника.**

#### **6.1.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Учреждения с их согласия;
- получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и директору Учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

#### **6.1.2. Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами Учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
- 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 муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

### **6.2. Права и обязанности наставляемого.**

#### **6.2.1. Права наставляемого:**

- 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 Учреждения;
- обращаться к куратору и директору Учреждения с ходатайством о замене наставника.

### 6.2.2. Обязанности наставляемого:

– 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 Учреждения;

– знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Учреждении;

– 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.

## **VII. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в Учреждении и оценка результатов**

7.1. Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

7.2. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

– непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

– рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

– развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

– методическое сопровождение системы наставничества Учреждения;

– обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

7.3. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.4. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

7.5. Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников Учреждения:

- повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- формирование цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирижерных (горизонтальных) инициатив;

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в Учреждении.

7.6. Результатом эффективного внедрения системы наставничества служит достижение показателя:

- 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 Учреждения;

- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.

7.7. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества в Учреждении, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым.

Результаты мониторинга являются открытыми и доступными для использования субъектами системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, позволяют оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

7.8. По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

7.9. При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в Учреждении возможны следующие риски:

-отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;

-высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

-низкая мотивация наставников;

-недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

-низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту;

-низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора Учреждения и действует бессрочно.

8.2. 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 регионального уровня.



## Согласие наставника на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество полностью)

Место работы (в соответствии с Уставом организации):

\_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Дата рождения (число, месяц, год): \_\_\_\_\_

Ученая степень \_\_\_\_\_

Отраслевые награды \_\_\_\_\_

Контактный телефон \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

*в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных:*

*– фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, гражданства, домашнего адреса, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях);*

*- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, с целью размещения в региональной базе данных о наставниках;*

*– фамилии, имени, отчества, места работы, с целью размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте муниципального автономного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования».*

*Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Действия с персональными данными, автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.*

Настоящее письменное согласие действует до \_\_\_\_\_ года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка

## Согласие наставляемого на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество полностью)

Место работы (в соответствии с Уставом организации):

\_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Дата рождения (число, месяц, год): \_\_\_\_\_

Ученая степень \_\_\_\_\_

Отраслевые награды \_\_\_\_\_

Контактный телефон \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных:

– фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, гражданства, домашнего адреса, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях);

- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, с целью размещения в региональной базе данных о наставляемых;

– фамилии, имени, отчества, места работы, с целью размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте муниципального автономного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования».

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Действия с персональными данными, автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее письменное согласие действует до \_\_\_\_\_ года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка

## План мероприятий (дорожная карта) реализации целевой модели наставничества педагогических работников

№	Мероприятия по основным направлениям деятельности	Даты начала и окончания (план/факт)	Ожидаемые результаты	Значимые контрольные результаты	Вид документа	Информирование о результате (кого)	Ответственный
<b>I. Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>							
1.1.	Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества	ежегодно, октябрь	Информирование на сайте ОО.	Информация размещена на сайте образовательной организации.	Наличие рубрики на сайте ОО.	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
1.2.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ОО	ежегодно, октябрь	Выбор форм и программ наставничества. Сформировать банк программ по формам наставничества «Педагог - педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» в зависимости от запросов ОО.	Выбор форм и программ наставничества. Сформирован банк программ по формам наставничества «Педагог - педагог», «руководитель образовательной организации – педагог».	Банк программ по формам наставничества «Педагог - педагог», «руководитель образовательной организации – педагог».	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
<b>II. Этап 2. Формирование базы наставляемых</b>							
2.1.	Сбор данных о наставляемых	ежегодно, октябрь	1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых. 4. Выбор форм наставничества.	1. Проведено анкетирование среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Собраны согласия на обработку персональных данных от наставляемых. 3. Собрана дополнительная информация о запросах наставляемых. 4. Выбраны формы наставничества.	Протокол результатов анкетирования	Педагогические работники	Директор, куратор, заместители директора по учебно-воспитательной работе

2.2.	Формирование базы наставляемых	ежегодно, октябрь	1. Формирование базы данных наставляемых.	1. Сформирована база данных наставляемых.	База данных наставляемых.	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
<b>III. Этап 3. Формирование базы наставников</b>							
3.1.	Сбор данных о наставниках	ежегодно, октябрь	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	1. Проведено анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Собраны согласия на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведены мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Протокол результатов анкетирования	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
3.2.	Формирование базы наставников	ежегодно, октябрь	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	1. Сформирована база данных наставников из числа педагогов.	База данных наставников из числа педагогов.	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
<b>IV. Этап 4. Отбор и обучение наставников</b>							
4.1.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Ежегодно, октябрь	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	1. Проведен анализ базы наставников и выбраны подходящие для конкретной программы.	Результаты анализа	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
4.2.	Обучение наставников для работы с наставляемыми	В течение года	1. Организовать обучение наставников.	2. Организовано обучение наставников на курсах повышения квалификации.	Программы и графики обучения.	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
<b>V. Этап 5. Формирование наставнических пар или групп</b>							
5.1.	Отбор наставников и наставляемых	ежегодно, октябрь	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	1. Проведен анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставлен с анкетами наставляемых. 2. Организована групповая встреча наставников и наставляемых. 3. Проведено анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Проведен анализ анкет групповой встречи и соединены наставники и наставляемые в пары/ группы.	Результаты анкетирования.	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты

5.2.	Закрепление наставнических пар/ групп	ежегодно, октябрь	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	1. Издан приказ «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составлены планы индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.		Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
<b>VI. Этап 6. Организация работы наставнических пар или групп</b>							
6.1.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	ежегодно, октябрь - май	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	1. Организована и проведена первая, организационная, встреча наставника и наставляемого. 2. Организована и проведена вторая, пробная рабочая встреча наставника и наставляемого. 3. Проведена встреча-планирование рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Организованы регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведена заключительная встреча наставника и наставляемого.		Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
6.2.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	ежегодно, май	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	1. Проведено анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Результаты анкетирования.	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты
<b>VII. Этап 7. Завершение наставничества</b>							
7.1.	Отчеты по итогам наставнической программы	ежегодно, май	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	1. Проведен мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведен мониторинг качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Результаты мониторинга личной удовлетворённости. Результаты мониторинга качества.	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты

7.2.	Мотивация и поощрения наставников	ежегодно, май	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».	1. Издан приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Подготовлены и вручены Благодарственные письма партнерам. 3. Издан приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».	Приказ	Педагогические работники	Директор, куратор, методисты, педагогические работники
------	-----------------------------------	---------------	---	--	--------	--------------------------	--

**\*Основные направления деятельности:** нормативно-правовое, организационное, методическое, диагностико-аналитическое, информационное.