

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
МБУ ДО «ДЮОЦ»

Протокол от «01» 09 2025 № 02



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБУ ДО «ДЮОЦ»
от «01» 09 20 25 № 141

Директор В.Ю. Удод

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

М.О. Конищева

Положение

о наставничестве для педагогических работников МБУ ДО «ДЮОЦ»,
осуществляющих образовательную деятельность по реализации
дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» города Рубцовска (далее – Учреждение), осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ (далее – Положение), определяет цели, задачи, формы и общий порядок осуществления наставничества для педагогических работников Учреждения.

Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

– Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р;

– Трудового кодекса Российской Федерации (статья 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда») от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025);

– Приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 № 27-П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае»;

– Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанными Министерством

просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и направленными письмом министерства просвещения Российской Федерации № АЗ – 1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № 657 (далее – Методические рекомендации, Методические рекомендации для образовательных организаций);

– Положением о наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае, утвержденного приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27-П;

– Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 (далее – Порядок аттестации приказ № 196).

1.1. Основные понятия, используемые в Положении:

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

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

наставляемый – человек, в отношении которого осуществляется наставничество;

молодежный и детско-взрослый коллектив – сообщество обучающихся и работников отдельной 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;

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

персонализированная программа наставничества – это краткосрочная (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена) персонализированная программа, 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.

2. Цели, задачи, основные принципы наставничества

2.1. Цель наставничества –развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений и навыков.

2.2. Основные задачи наставничества:

- создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирование гармоничной, всесторонне развитой личности;
- выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;
- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;
- повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворённости своей деятельностью;
- создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

2.3. Основными принципами наставничества являются:

- Индивидуальный подход. Учёт особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого.
- Добровольность. Участие наставников и наставляемых на добровольной основе.
- Конфиденциальность. Соблюдение прав наставляемых на защиту их личной информации.
- Профессионализм. Обеспечение наставников необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми.
- Гуманность и уважение. Отношение к наставляемому как к личности, уважение его прав, достоинства и интересов.
- Системность. Взаимодействие всех участников системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних для достижения максимального эффекта.
- Профилактическая направленность. Акцент на предотвращение правонарушений и антисоциального поведения, а не только на реагирование на уже возникшие проблемы.

3. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается на основании приказа директора Учреждения «Об утверждении Положения о наставничестве педагогических работников МБУ ДО «ДЮЦ».

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет директор Учреждения.

3.3. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Учреждения.

3.4. Замена наставника производится приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с работником, выполняющим обязанности наставника;
- отчисление наставника из числа обучающихся из Учреждения;
- личная просьба наставника или наставляемого;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.5. Реализация наставничества осуществляется Учреждением с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций и предусматривает совокупность условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в Учреждении персонализированных программ наставничества педагогических работников:

3.5.1. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в Учреждении:

- директора Учреждения, 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.

3.5.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в Учреждении 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;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и 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;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.5.3. Материально-технические условия и ресурсы Учреждения включают: учебный кабинет, методический кабинет для проведения групповых и (или) индивидуальных консультаций, встреч наставников и наставляемых; доску объявления для размещения открытой информации по наставничеству (в том числе чат/группа наставников/наставляемых в социальных сетях); другие материально-технические ресурсы.

3.5.4 Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование педагогических работников Учреждения, осуществляющих наставническую деятельность.

3.6. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников Учреждения предполагает подбор и формирование наставнических групп (или пар) с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных групп (или пар).

3.7. Организационные основы наставничества: структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур Учреждения) и внешний по отношению к ней.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать наставничество в Учреждении и отвечающие за успешность ее реализации.

3.8. Внутренний контур: образовательное Учреждение.

3.8.1. Учреждение:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о наставничестве для педагогических работников Учреждения, дорожную карту по его реализации, дополнительное соглашение к трудовому договору и другие документы;

- формирует и реализует персонализированные программы наставничества;

- формирует кадровую политику, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- назначает куратора внедрения и реализации системы наставничества в Учреждении;

- создает методическое объединение наставников;

- обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программы наставничества;

- осуществляет персонифицированный учет (базы) обучающихся, молодых/начинающих специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;

- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре.

3.8.2. Директор Учреждения:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества для педагогических работников в Учреждении;
- утверждает локальные акты Учреждения о внедрении (применении) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Учреждении;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве для педагогических работников в Учреждении;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.8.3. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организует разработку персонализированных программ наставничества (от 3 месяцев до 1 года);
- осуществляет мониторинг эффективности результативности реализации наставничества в Учреждении, 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;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- содействует организации повышения уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных учреждений (организаций);
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте Учреждения различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и др.)

при наличии таковой;

- иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества в Учреждении.

3.8.4. Методический совет наставников (при его наличии):

Методический совет/объединение наставников (далее – МО) – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников Учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Цель деятельности МО наставников – осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности МО наставников:

- совместно с куратором принимать участие в разработке локальных актов и иных документов информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в Учреждении;

- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- помогать подбирать и закреплять пары/группы наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация учебной и внеучебной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и др.;

- наставничества педагогических работников.

3.9. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемым других педагогических работников Учреждения с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемых или 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 наставляемых в форме личной проверки выполнения заданий.

3.10. Обязанности наставника:

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

- осуществлять включение педагогов в общественную жизнь

коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе 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 педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

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

- рекомендовать участие наставляемых в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

3.11. 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 наставника предложения по совершенствованию персонализированной программы наставничества;

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

3.12. Обязанности наставляемого:

- изучить Распоряжения Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р и Концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года;

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты Учреждения, 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 выявленные профессиональные дефициты;

– учиться у наставника передовым педагогическим технологиям, инновационным методами формам работы.

4.Формы и виды наставничества

4.1. В Учреждении в соответствии с Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р., Методическими рекомендациями реализуются индивидуальные («наставник — наставляемый»), и коллективные формы наставничества («наставник — коллектив наставляемых» (педагоги), («наставник — коллектив наставляемых» (обучающиеся). Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.1.1. В Учреждении в соответствии с Методическими рекомендациями, Методическими рекомендациями для образовательных организаций применяются различные виды наставничества:

– **виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма наставничества, организация 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** – наставники наставляемые встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемые должны приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

– **реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста оказывает помощь опытному работнику по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог оказывает помощь молодому педагогу в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

– **ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемые нуждаются в них. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечных.

– **скоростное консультационное наставничество** – однократная встреча наставляемых (наставляемого) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами

или обменом опытом. 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»).

–**традиционное наставничество** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

4.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

5. Мотивирование реализации наставничества

5.1. Мотивирование реализации наставничества в Учреждении включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.1.1. За осуществление наставничества устанавливается размер и условия оплаты для наставника в соответствии со статьей 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда» Трудового кодекса РФ, а также Положения об оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (раздел 2, п.2.2, подпункт 11 «Оплата из фонда экономии за наставническую деятельность» и раздел 3, п. 3.4., подпункт 17 «Стимулирующие доплаты педагогическим работникам за наставническую деятельность»), являющимся Приложением №3 к коллективному договору Учреждения на 2023-2026 гг., утвержденному 28.04.2023 г. «Стимулирование работы наставника». Размер доплаты за наставничество указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.1.2. Решение аттестационной комиссии является основанием для дифференцированной оплаты труда педагогических работников Учреждения за наличие у них квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью (п.55 Порядка аттестации приказ № 196).

5.1.3. Дифференциация оплаты труда за наличие у педагогического работника квалификационной категории «педагог-методист» обеспечивается только при условии выполнения им дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, не входящей в должностные обязанности. Размер выплат определяется в процентном отношении и не зависит от объема учебной нагрузки педагогического работника.

5.1.4. Нематериальные способы стимулирования, учитывая Методические рекомендации, Методические рекомендации для образовательных организаций, включают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное

признание их деятельности и заслуг, не требующих прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- размещение информации о наставниках в разделе «Наставничество» на официальном сайте Учреждения, официальных страницах, социальных сетях;

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров Учреждения, органов местного самоуправления, органов государственной власти различных уровней;

- лучшие наставники могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знак отличия «За наставничество», введенный Указом Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении конкурсов профессионального мастерства регионального и муниципального уровней, а также в рамках реализации программ поддержки педагогических работников в Алтайском крае;

- наставники могут быть рекомендованы к награждению грамотами Учреждения;

- родителям (законным представителям) несовершеннолетних наставников из числа обучающихся могут быть вручены благодарственные письма.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;

- реализации персонализированной программы наставничества завершена по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- в иных случаях, предусмотренных Методическими рекомендациями для образовательных организаций (например, по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого–форс-мажора).

6.2. Положение предусматривает изменение сроков реализации

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

7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

7.1. Оценка качества программы наставничества и ее реализации разрабатывается на основании анкеты и опросники из пунктов 2.2 и 2.3 Методических рекомендаций, направленных письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02.

7.2. Ожидаемыми результатами внедрения (применения) наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в Учреждении.

7.3. Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

7.4. Результатами эффективной работы наставника в зависимости от формы реализации наставничества считаются:

- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост мотивации к освоению дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ и саморазвитию обучающихся;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные и карьерные траектории;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов;

- улучшение психологического климата в Учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
- снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

7.5. Учреждение вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга и оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в Учреждении. Мониторинг реализации персонализированной программы наставничества осуществляется в рамках административного и оперативного контроля.

7.6. Оценка реализации персонализированных программ наставничества осуществляется ежегодно, но не позднее 15 июня на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Учреждении.

7.7. Реализация персонализированной программы наставничества считается эффективной по факту 100% выполнения наставником и наставляемым запланированных мероприятий и прохождения наставляемым итогового анкетирования не менее чем на 90%.

7.8. Реализация персонализированной программы наставничества считается результативной по факту публичной трансляции опыта наставляемым на мероприятии муниципального, регионального и/или всероссийского уровня.

7.9. Опосредованным результатом и видимым инструментом оценки эффективности реализации наставничества в Учреждении является ежегодный устойчивый запрос профессионального сообщества города и региона на организацию конкурсных, методических и стажерских площадок в Учреждении с участием педагогов Учреждения в качестве спикеров.

7.10. Информация о результатах персонализированных программ наставничества педагогических работников в Учреждении публикуется после их завершения.

7.11. В целях обеспечения открытости реализации программы наставничества на сайте Учреждения создан специальный раздел «Наставничество», где размещается следующая информация: нормативные документы федерального, регионального и муниципального уровней; локальные нормативные акты Учреждения в сфере наставничества педагогических работников; база наставников и наставляемых.

7.12. В разделе «Наставничество» публикуются новости и анонсы мероприятий Программы наставничества педагогических работников Учреждения, а также размещается информация об итогах реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в Учреждении.

7. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Учреждения и действует до принятия новой редакции.

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 Учреждения.