

**НЕГОСУДАРСТВЕННАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ДЕТСКАЯ АКАДЕМИЯ»**

ПРИКАЗ

от 28.08.2026 г.

№187

**Об организации работы по реализации наставничества
педагогических работников в 2026-2027 учебном году**

В соответствии с Приказом ГАОУ ДПО МО КУРО от 27.03.2026 №304-04 «Об утверждении Регионального положения о целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Московской области», с целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2026 года дорожную карту по реализации системы наставничества педагогических работников в АНО «Детская Академия» на 2026 - 2027 учебный год.
2. Ответственным за координацию и оперативный контроль реализации модели наставничества педагогических работников в части профессионального становления молодых специалистов в АНО «Детская Академия» назначить заместителя директора по УВР Плыгунову Е.О.
3. Плыгуновой Е.О:
 - 3.1. совместно с наставниками разработать план работы с молодыми специалистами;
 - 3.2. контролировать выполнение плана работы с молодыми специалистами;
 - 3.3. по итогам работы провести анализ по результатам реализации наставничества за учебный год не позднее 30.05.2027 года.

4. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников в АНО «Детская Академия» (Приложение 1).
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор АНО «Детская Академия»



Е.С. Иванова

**Положение о системе наставничества педагогических работников
АНО «Детская Академия»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – Положение) регламентирует порядок организации наставнической деятельности среди работников АНО «Детская Академия», в том числе правила разработки и реализации программ наставничества, ее мониторинга.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

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

Федеральным законом от 9 ноября 2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309

«О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

Постановлением Правительства РФ от 7 октября 2021 г. № 1701

«О стратегических направлениях в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года»;

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

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. №1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 год»;

Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

Приказом ГАОУ ДПО МО КУРО от 29.10.2025 № 1134-04 «Об утверждении Положения об индивидуальном образовательном маршруте педагогического работника образовательной организации Московской области»;

Приказом ГАОУ ДПО МО КУРО от 27.03.2026 №304-04 «Об утверждении Регионального положения о целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Московской области».

1.3 Модель наставничества разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования и направлена на создание общей целостной системы условий и механизмов для профессионального становления, адаптации и непрерывного развития педагогических кадров в АНО «Детская Академия».

1.4. Действие Положения распространяется на всех педагогических работников АНО «Детская Академия», реализующих программы начального, основного, среднего общего образования.

2. Основные понятия

2.1. Куратор наставничества – сотрудник АНО «Детская Академия», ответственный за организацию, координацию и мониторинг наставнической деятельности.

2.2. Молодой специалист (начинающий педагог) – педагогический работник, впервые принятый на работу в образовательную организацию после окончания (профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, имеющий стаж педагогической деятельности от «0» до 3-х лет. Молодым специалистам и начинающим педагогам в соответствии с законодательством гарантируется наставничество как мера поддержки.

2.3. Наставник – педагогический работник, носитель значимого профессионального опыта и традиционных российских духовно-нравственных ценностей, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого для оказания ему методической, консультационной и психолого-педагогической поддержки.

2.4. Наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека,

формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Наставничество является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, а также элементом системы дополнительного профессионального образования.

2.5. Наставляемый – педагогический работник, участвующий в программе наставничества для решения профессиональных задач, преодоления дефицитов или развития потенциала через взаимодействие с наставником. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста.

2.6. Персонализированная программа наставничества (далее – ППН) – индивидуальный план работы наставнической пары (группы), определяющий цели, задачи, мероприятия, сроки, формы взаимодействия и критерии оценки результатов. ППН разрабатывается на основе добровольного согласия участников и утверждается руководителем АНО «Детская Академия».

2.7. Формы наставничества – способы организации взаимодействия между наставником и наставляемым:

индивидуальная форма («наставник – наставляемый»); коллективная форма («наставник – коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников – коллектив наставляемых»).

2.8. Целевая модель наставничества – комплекс организационных, методических и управленческих решений, обеспечивающих функционирование и развитие системы наставничества в АНО «Детская Академия» как составной части методической системы профессионального роста педагогических работников и единой федеральной системы научно-методического сопровождения.

3. Цель, задачи и принципы

3.1. Цель: создание в АНО «Детская Академия» эффективной системы наставничества, обеспечивающей непрерывный профессиональный рост, самореализацию и закрепление в профессии педагогических работников.

3.2. Задачи:

- Обеспечить функционирование и развитие системы научно-методического сопровождения на основе наставничества в рамках актуальных федеральных и региональных требований;

- создать механизмы отбора наставников по результатам профессиональной деятельности, их подготовки и непрерывного методического сопровождения, обеспечивающие высокий уровень компетенций и мотивации наставников, а также содействовать их профессиональной аттестации;
- реализовывать в образовательном процессе школы эффективные практики наставничества, организуя поддержку, тиражирование и адаптацию успешных моделей и современных видов наставничества;
- обеспечить персонифицированный подход к каждому наставляемому;
- создать организационно-методические условия адресного сопровождения педагогов различных категорий, направленные на профессиональную поддержку, развитие внутренней мотивации и создание условий для социализации и воспитания молодых специалистов и начинающих педагогов на основе традиционных ценностей;
- организовать деятельность профессиональных сообществ в АНО «Детская Академия»
- осуществлять систему мониторинга эффективности наставнической деятельности и анализ, позволяющие объективно оценивать работу наставнических пар в школе и принимать управленческие решения на основе данных мониторинга.

3.3. Задачи функционирования целевой модели наставничества реализуются во взаимодействии директора, заместителя директора, руководителя проблемно-творческой группы молодых специалистов и их наставников «Введение в должность», педагога-психолога, наставников и наставляемых и проведении воспитательной работы, психологического обеспечения и профессиональной подготовки.

3.3. Принципы реализации Целевой модели наставничества:

Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод – участие в наставничестве основывается на взаимном согласии и письменном согласии участников при уважении их профессиональных прав и свобод, признании равного социального статуса независимо от роли в системе.

Принцип индивидуализации и персонализации – признание способности личности к саморазвитию. Программы наставничества разрабатываются с учетом индивидуальных запросов, потребностей, потенциала и приоритетов самого наставляемого в формировании траектории развития.

Принцип ценностной ориентации – наставническая деятельность направлена на формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным российским духовно-нравственным ценностям.

Принцип партнерства и конфиденциальности – взаимодействие строится на отношениях сотрудничества, взаимного уважения и доверия. Содержание работы наставнической пары (группы) и результаты диагностики носят конфиденциальный характер.

Принцип вариативности и гибкости – образовательные организации вправе выбирать и комбинировать наиболее подходящие для конкретных условий формы, виды, форматы и инструменты наставничества.

Принцип системности и стратегической целостности – реализация модели обеспечивается согласованными действиями и взаимодействием всех участников на региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Организация наставнической деятельности

4.1. Категории наставляемых:

- молодые специалисты (со стажем работы до 3 лет);
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального или эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие профессиональные затруднения, имеющие выявленные профессиональные дефициты.

4.2. Категории наставников:

- опытные педагоги (стаж не менее 5 лет);
- педагоги, аттестованные на категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- победители и призёры профессиональных конкурсов;
- представители методического актива, руководители НМЦ.

4.3. Наставничество организуется на основании приказа директора АНО «Детская Академия».

4.4. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор, заместитель директора АНО «Детская Академия».

4.5. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.6. АНО «Детская Академия» разрабатывает и утверждает дорожную карту методических мероприятий по наставничеству на учебный год.

4.7. На официальном сайте школы в разделе «Сведения об образовательной организации. Наставничество» размещается единая информация: настоящее Положение, дорожная карта, Приказ об утверждении наставнических пар/групп, анонсы и итоги совместных мероприятий.

4.8. Процесс наставничества

Организация наставнической деятельности представляет собой непрерывный цикл, реализуемый через следующие виды деятельности:

4.8.1. Диагностическая деятельность

Данный вид деятельности служит основой для построения всего наставнического взаимодействия и продолжается на протяжении всего срока реализации ППН.

На начальном этапе диагностика направлена на выявление профессиональных запросов, потребностей, затруднений и ресурсов наставляемого. Проводится методами анкетирования, собеседования, анализа результатов педагогической деятельности и образовательных результатов обучающихся.

В процессе реализации ППН диагностика позволяет отслеживать динамику, фиксировать прогресс и своевременно корректировать программу.

4.8.2. Проектировочная деятельность

На основе результатов диагностики наставник и наставляемый совместно осуществляют проектирование своей работы.

Результатом данной деятельности является Персонализированная программа наставничества (ППН), которая определяет цели, задачи, план совместных мероприятий, сроки, формы взаимодействия и критерии оценки эффективности.

ППН утверждается директором и является основным рабочим документом наставнической пары/группы.

4.8.3. Методическая деятельность

Это ядро наставнического взаимодействия, в рамках которого происходит непосредственная передача опыта, знаний и формирование компетенций.

Данный вид деятельности реализуется через широкий спектр инструментов: консультации, взаимопосещение и анализ уроков, мастер-классы, стажировки, работу с цифровыми ресурсами, реализацию совместных проектов и др.

Выбор конкретных инструментов определяется задачами ППН и индивидуальными особенностями наставляемого.

4.8.4. Организационно-психологическая деятельность

Данный вид деятельности направлен на создание и поддержание психологического комфорта и доверительной, рабочей атмосферы в наставнической паре/группе.

Организационный аспект включает в себя установление четкого регламента взаимодействия (регулярность, продолжительность и формат встреч), что обеспечивает понимание ожиданий каждого.

Психологический аспект предполагает выстраивание партнерских, доверительных отношений, основанных на взаимном уважении, открытости и конфиденциальности, что является залогом эффективного взаимодействия.

4.8.5. Рефлексивно-оценочная деятельность

Данный вид деятельности обеспечивает осмысление процесса и результатов наставничества.

Рефлексия проводится на протяжении всей работы и по ее завершении для анализа достижений, трудностей и личностного роста участников.

Оценка эффективности осуществляется на основе критериев, заложенных в ППН, и включает анализ как количественных показателей (например, динамика учебных результатов), так и качественных изменений (повышение мотивации, уверенности в себе). Формирование наставнической пары/группы является организационной основой для начала цикла и осуществляется на основании принципа добровольности и

взаимного согласия, закрепляемого приказом директора АНО «Детская Академия».

4.9. Типовые траектории сопровождения

Содержание наставнической деятельности определяется категорией наставляемого и его индивидуальными запросами. Модель наставничества предусматривает реализацию четырёх типовых траекторий сопровождения, каждая из которых имеет свой фокус, целевые категории педагогов и основные инструменты работы:

- «Адаптация и становление» – для молодых специалистов, педагогов после длительного перерыва и в период адаптации на новом месте.

Фокус: организационно-профессиональная адаптация.

- «Целевая поддержка» – для педагогов с выявленными профессиональными затруднениями и дефицитами.

Фокус: преодоление конкретных профессиональных дефицитов.

- «Развитие потенциала» – для мотивированных педагогов с запросами на профессиональный и карьерный рост.

Фокус: расширение компетенций достижение новых профессиональных результатов.

- «Ресурсная поддержка» – для педагогов в ситуации профессионального или эмоционального выгорания.

Фокус: психолого-педагогическая поддержка и восстановление ресурсного состояния.

5. Организационная структура

Организационная структура наставничества в школе строится по двухконтурному принципу (внутренний и внешний) и включает следующие уровни и элементы:

5.1. Внутренний контур взаимодействия

5.1.1. Управленческий уровень

Руководитель образовательной организации (директор АНО «Детская Академия»):

- осуществляет общее руководство программой наставничества;

- утверждает положение о системе наставничества и приказ о её реализации;
 - определяет стратегические цели и задачи наставнической деятельности.
- Куратор программы наставничества (заместитель директора)
- координирует реализацию программы наставничества;
 - организует отбор, подготовку и сопровождение наставников;
 - контролирует ведение документации наставнических пар;
 - анализирует эффективность наставнических пар;
 - принимает рекомендации по развитию системы наставничества;
 - представляет отчёты директору АНО «Детская Академия».

5.1.2. Методический уровень

Рабочая группа по внедрению программы наставничества:

- педагоги-наставники;
- педагоги-психологи;
- представители научно - методического совета.

Функции рабочей группы:

- разработка Персонализированной программы наставничества (ППН);
- методическое сопровождение наставнических пар;
- организация обучающих мероприятий для наставников;
- обобщение и тиражирование успешных практик.

5.1.3. Практический уровень (основной контур реализации)

Наставники осуществляют индивидуальное сопровождение наставляемых; разрабатывают и реализуют индивидуальные программы развития; проводят совместные уроки, мастер-классы, консультации; ведут документацию наставнической пары.

Наставляемые реализуют индивидуальную программу развития под руководством наставника; участвуют в обучающих мероприятиях; ведут портфолио профессионального роста.

5.2. Внешний контур взаимодействия

- Региональный уровень (Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития образования» (КУРО);
- Муниципальный уровень (Управление по образованию администрации Наро-Фоминского городского округа Московской области).

6. Мониторинг и оценка эффективности

6.1. Мониторинг реализации наставничества и оценка её эффективности являются обязательным элементом системы управления и осуществляются на уровне АНО «Детская Академия» (институциональный уровень).

6.2. Цели, ключевые показатели и инструменты мониторинга на уровне школы, включая оценку личностного и профессионального роста непосредственных участников наставнических пар (наставляемых и наставников), определяются соответствующим приложением к настоящему Положению о системе наставничества педагогических работников (Приложение 1).

Цель мониторинга: оценка эффективности системы наставничества, выявление динамики профессионального развития участников и своевременная корректировка наставнической деятельности на основе объективных данных.

6.3. Ответственность за организацию мониторинга в АНО «Детская Академия» возлагается на директора и куратора наставничества.

Данные мониторинга подлежат анализу и используются для:

- принятия управленческих решений по корректировке и развитию системы наставничества для повышения эффективности профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии педагогических работников;
- подготовки ежегодного аналитического отчёта о реализации модели наставничества в школе;
- планирования мер поддержки и стимулирования участников наставнической деятельности.

6.4 Периодичность мониторинга:

- промежуточный мониторинг — декабрь (по итогам первого полугодия);
- итоговый мониторинг — май (по итогам учебного года).

6.5. Формы представления результатов.

Результаты мониторинга оформляются в виде аналитической справки.

7. Стимулирование участников

7.1. Стимулирование участников наставнической деятельности направлено на обеспечение мотивации и признания вклада наставников, а также на поддержку профессионального роста наставляемых.

7.2. Основанием для осуществления наставничества и его стимулирования является приказ «О закреплении наставников за молодыми специалистами и наставнических пар других категорий педагогических работников в АНО «Детская Академия»», который определяет содержание, сроки и форму выполнения работы по наставничеству и подписывается директором.

7.3. Материальное стимулирование наставников.

7.3.1. Размер выплаты за наставничество устанавливается Положением об установлении доплат компенсационного характера и порядке их выплаты педагогическим работникам и должен быть не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами Московской области и отраслевыми соглашениями.

7.3.2. Важнейшей формой профессионального признания и карьерного роста для наставников является аттестация на квалификационные категории «педагог-наставник» и «педагог-методист». Образовательная организация обязана оказывать содействие педагогам-наставникам в подготовке необходимых документов для прохождения аттестации. Опыт успешной наставнической деятельности должен учитываться в качестве значимого профессионального достижения.

7.4. Нематериальное стимулирование и профессиональное признание.

7.4.1. Нематериальное стимулирование участников наставничества осуществляется через:

- объявление благодарностей;
- награждение почётными грамотами и дипломами;
- представление к государственным, ведомственным и региональным наградам, в том числе к знаку отличия «За наставничество»;
- публичное признание заслуг (размещение информации на сайтах, в СМИ).

7.4.2. Дополнительными мерами профессионального признания являются:

- включение в региональный и муниципальный реестры (базы данных) лучших наставников;
- направление на стажировки, участие в конференциях и форумах за счёт средств организации;
- предоставление возможности распространения своего опыта через проведение мастер-классов и публикацию методических материалов.

8. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы о реализации системы наставничества;
- дорожная карта реализации целевой модели наставничества в АНО «Детская Академия»;
- приказ «О закреплении наставников за молодыми специалистами и наставнических пар других категорий педагогических работников в АНО «Детская Академия»;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

Комплексная система мониторинга и оценки эффективности наставничества

Настоящее Приложение детализирует положения пункта 6 Положения, определяя цели, показатели и инструменты мониторинга на уровне образовательной организации – оценка функционирования внутренней системы.

1. Институциональный уровень (уровень образовательной организации (АНО «Детская Академия»))

Цель мониторинга: оценка эффективности системы наставничества, выявление динамики профессионального развития участников и своевременная корректировка наставнической деятельности на основе объективных данных.

Цели	Показатели	Инструменты
Создание нормативных и организационных условий	Наличие и актуальность Положения о наставничестве, Дорожной карты Наличие приказов о закреплении пар/групп Наличие информационного ресурса (раздела на сайте)	Аудит сайта ОО Проверка локальных документов
Реализация программ наставничества на практике	Количество функционирующих пар/групп (в т.ч. с молодыми специалистами) Количество педагогов с категорией «педагог-наставник», «педагог-методист» Результативность реализации ППН и выявленные риски	Статистические отчеты ОО Мониторинг выполнения Дорожной карты Анализ отчетов куратора
Влияние наставничества на развитие ОО	Степень включенности наставляемых в инновационную деятельность Общее количество участников программ наставничества Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Статистика участия в мероприятиях Результаты по участию в РИКУ Анализ проектной деятельности ОО Опросы администрации