

**РАССМОТРЕНО** на заседании педагогического совета  
МАУ ДО «ДШИ «Этюд»  
Протокол № 3 от 21.12.2022 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ДО «ДШИ «Этюд»  
Шкурин С.М. Шкурина

Приложение №1 к приказу № 264-РА  
от 22.12.2022 г.

**Положение**  
**о системе наставничества педагогических работников**  
**в МАУ ДО «ДШИ «Этюд»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд» (далее – Положение) разработано в соответствии с письмом Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 об учёте и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.2. Система наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд» (далее – система наставничества) позволит встроить существующие на муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую систему методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, разработанную на федеральном уровне.

1.3. Система наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МАУ ДО «ДШИ «Этюд», которая включает в себя:

- концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством;
- нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников;
- определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд».

1.4. Правовую основу организации системы наставничества составляют:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ в период до 2024 года»;
- Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях РФ на период до 2030»;
- Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145).

1.5. В Положении используются следующие понятия:

**Наставник** – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в МАУ ДО «ДШИ «Этюд».

**Наставляемый** – участник системы 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.

**Куратор** – сотрудник МАУ ДО «ДШИ «Этюд», который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**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.

**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.

1.6. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

– **принцип системности и стратегической целостности** - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне МАУ ДО «ДШИ «Этюд».

– **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 преподавателя в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника.

– **принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности** в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого.

– **принцип аксиологичности** 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 индивидуализации и персонализации** наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.

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

1.7. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу МАУ ДО «ДШИ «Этюд». Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор МАУ ДО «ДШИ «Этюд» в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса и замены их отсутствия.

## **2. Цель и задачи системы наставничества.**

### **Формы наставничества**

2.1. Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАУ ДО «ДШИ «Этюд», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества:

– содействовать созданию в МАУ ДО «ДШИ «Этюд» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала преподавателей путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

– оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МАУ ДО «ДШИ «Этюд», региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

– содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества как на уровне МАУ ДО «ДШИ «Этюд», так и за его пределами;

– способствовать развитию профессиональных компетенций преподавателей в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих преподавателей;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации преподавателя, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МАУ ДО «ДШИ «Этюд», ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков преподавателя, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития преподавателей, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения преподавателей, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить преподавателей, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В МАУ ДО «ДШИ «Этюд» применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «директор – педагог» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества преподавателя, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические

интернет-порталы и др. обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

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

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

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

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

**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.

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

**Форма наставничества «директор – учитель»** - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, нацеленный на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов директором посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

### **3. Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МАУ ДО «ДШИ «Этюд» «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд»».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора МАУ ДО «ДШИ «Этюд».

3.3. директор МАУ ДО «ДШИ «Этюд»:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в учреждении;

- издает локальные акты о внедрении (применении) системы 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 системе наставничества педагогических работников в директора МАУ ДО «ДШИ «Этюд»;

- 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.

#### 3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором МАУ ДО «ДШИ «Этюд» из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МАУ ДО «ДШИ «Этюд» преподавателей, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд»;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта МАУ ДО «ДШИ «Этюд», социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

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

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках, с привлечением наставников из других учреждений дополнительного образования;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с директором МАУ ДО «ДШИ «Этюд» мониторинг реализации системы наставничества в учреждении;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в МАУ ДО «ДШИ «Этюд», оценку вовлеченности преподавателей в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;



- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

#### **4. Права и обязанности наставника**

##### **4.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МАУ ДО «ДШИ «Этюд» с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и директору МАУ ДО «ДШИ «Этюд» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

##### **4.2. Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МАУ ДО «ДШИ «Этюд» при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами МАУ ДО «ДШИ «Этюд», осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- 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 преподавателей различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## 5. Права и обязанности наставляемого

### 5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников МАУ ДО «ДШИ «Этюд»;
- обращаться к куратору и директору МАУ ДО «ДШИ «Этюд» с ходатайством о замене наставника.

### 5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие деятельность в сфере дополнительного образования;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «ДШИ «Этюд»;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МАУ ДО «ДШИ «Этюд»;
- 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;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **6. Процесс формирования пар и групп наставников и преподавателей, в отношении которых осуществляется наставничество**

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и преподавателей, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора МАУ ДО «ДШИ «Этюд».

## **7. Завершение персонализированной программы наставничества**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

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

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых преподавателей в случае продления срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировки ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте**

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МАУ ДО «ДШИ «Этюд» создается специальный раздел (рубрика)

«Наставничество».

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд» и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд» публикуются после их завершения.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МАУ ДО «ДШИ «Этюд» и действует бессрочно.

9.2. 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 МАУ ДО «ДШИ «Этюд».

**Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд»**

п\п №	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов МАУ ДО «ДШИ «Этюд»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд» (Приложение 1 - Положение о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд», Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд»).</li> <li>– приказ(ы) о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</li> <li>– подготовка персонализированных программ наставничества.</li> </ul>
2.	Формирование банка наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Сбор информации о профессиональных запросах преподавателей.</li> <li>2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> </ol>
3.	Формирование банка наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд», желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</li> <li>2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> </ol>
4.	Отбор и обучение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества преподавателя/группы преподавателей.</li> <li>2) Обучение наставников для работы с</li> </ol>

		<p>наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</li> <li>- проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.</li> </ul>
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Формирование наставнических пар/групп.</li> <li>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</li> <li>3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</li> </ol>
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</li> <li>2) Проведение семинара по вопросу наставничества.</li> <li>3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</li> </ol>
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте МАУ ДО «ДШИ «Этюд» и социальных сетях.

**Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд»**

п/п №	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов МАУ ДО «ДШИ «Этюд»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд» (Приложение 1 - Положение о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд», Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд»).</li> <li>- приказ(ы) о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</li> <li>- подготовка персонализированных программ наставничества.</li> </ul>	Декабрь 2022 г.
2.	Формирование банка наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Сбор информации о профессиональных запросах преподавателей.</li> <li>2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> </ul>	Март 2023 г. Март 2023 г.
3.	Формирование банка наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в МАУ ДО «ДШИ «Этюд», желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</li> <li>2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> </ul>	Февраль 2023 г. Февраль 2023 г.
4.	Отбор и обучение	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества преподавателя/группы преподавателей.</li> </ul>	Февраль 2023 г.

		<p>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</li> <li>- проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.</li> </ul>	<p>Март 2023 г. Март 2023 г.</p>
5.	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p>	<p>1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>	<p>Март 2023 г. Март 2023 г. Постоянно</p>
6.	<p>Завершение персонализированных программ наставничества</p>	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение семинара по вопросу наставничества. 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>	<p>Май 2024 г. Май 2024 г. Май 2024 г.</p>
7.	<p>Информационная поддержка системы наставничества</p>	<p>Освещение мероприятий дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте МАУ ДО «ДШИ «Этюд» и социальных сетях.</p>	<p>Постоянно</p>