

Рассмотрено на
Педагогическом совете
Протокол № 3
от 21.12.2023 г.



Утверждено
приказом
МБОУ «СШ д. Охона»
от 21.12.2023 г. № 190

Положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа д. Охона» (далее – образовательная организация) осуществляющая образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение).
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Положением о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Новгородской области» утверждённым приказом министерства образования Новгородской области от 12.12.2022 г. № 1573.
- 1.3. Методологической основой системы (целевой модели) наставничества является понимание наставничества как:
 - 1.3.1. социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
 - 1.3.2. элемента системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
 - 1.3.3. 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.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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 образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения дополнительного профессионального образования), 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.

1.5. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

1.5.2. принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на уровне образовательной организации;

1.5.3. принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, нормативно-правовой базе образовательной организации;

1.5.4. 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;

- 1.5.5. принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 1.5.6. принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 1.5.7. принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 1.5.8. принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 1.5.9. принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.
- 1.6. Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования - на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.
- 1.7. Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.
- 1.8. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель, задачи и формы системы (целевой модели) наставничества

- 2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному

профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

2.2.1. содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

2.2.2. оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды и методическую поддержку педагогическим работникам образовательной организации;

2.2.3. содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

2.2.4. способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

2.2.5. содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

2.2.6. обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. В образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог») по отношению к наставнику или группе наставляемых.

2.4. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, кадровых ресурсов, запроса наставляемого. 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. Виртуальное наставничество обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник

- наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

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

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

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

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться 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 «руководитель образовательной организации - учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых

результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества

- 3.1. Для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации создаются кадровые, организационно-методические, материально-технические, психолого-педагогические условия и ресурсы, способствующие реализации программ наставничества и направленные на поддержку наставничества педагогических работников в образовательной организации; оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке «дорожной карты»; изучения, обобщения и распространения положительного опыта работы наставников, обмена инновационным опытом в сфере наставничества.
- 3.2. В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса применяются меры материального (денежного) и нематериального способа стимулирования.
- 3.3. Образовательная организация коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами образовательной организации определяют размеры выплат компенсационного характера за реализацию наставнической деятельности.
- 3.4. В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса разрабатывается и утверждается в образовательной организации комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, включающий следующие меры:
 - 3.4.1. организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на различных уровнях;
 - 3.4.2. проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и др.;
 - 3.4.3. поддержка системы наставничества через СМИ и др.;
 - 3.4.4. организация профессиональных сообществ наставников.

Наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения применяется одна из государственных наград Российской Федерации - знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Министерства просвещения России нагрудные знаки

«Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

Наставники представляются к награждению региональными наградами: Знаком Новгородской области «Лучший наставник», Почетной грамотой министерства образования Новгородской области, Благодарностью министра образования Новгородской области.

3.5. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

4. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

4.1. Система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий и ресурсов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие *структурных компонентов* и *механизмов*.

4.2. В структуру управления процессом внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательную организацию входят: министерство образования Новгородской области; подведомственная организация, наделенная функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества (далее уполномоченная организация); муниципальный орган управления образованием; общеобразовательная организация.

4.3. Министерство образования Новгородской области осуществляет координацию внедрения системы (целевой модели) наставничества; обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества; координирует работу структурного подразделения (региональный институт профессионального развития).

4.4. Уполномоченная организация оказывает организационную, методическую, информационную поддержку участникам внедрения целевой модели наставничества; содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик для педагогов и молодых специалистов; разрабатывает предложения по совершенствованию региональной системы внедрения (целевой модели) наставничества; содействует в привлечении к реализации наставнических программ образовательную организацию; обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий; сопровождает деятельность образовательной организации по внедрению системы (целевой модели) наставничества в Новгородской области.

- 4.5. Муниципальный орган управления образованием, осуществляющий управление в сфере образования, согласовывает «дорожные карты» внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательной организацией; контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.
- 4.6. Образовательная организация осуществляющая внедрение целевой модели наставничества, разрабатывает и реализует мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели; разрабатывает и реализует программу наставничества для взаимодействия пары «наставник - наставляемый»; назначает куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации; осуществляет персонифицированный учет молодых педагогов, участвующих в программах наставничества; проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества; обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик; обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

5. Организация системы наставничества (целевой модели) в образовательной организации

- 5.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации, утверждающего положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, «Дорожную карту» (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
- 5.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.
- 5.3. *Руководитель образовательной организации:*
- 5.3.1. осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации;
- 5.3.2. издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества (целевой модели) и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 5.3.3. утверждает куратора реализации программ наставничества;

- 5.3.4. способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- 5.3.5. утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 5.3.6. издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- 5.3.7. 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 ит.п.);
- 5.3.8. способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- 5.3.9. применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.
- 5.4. *Куратор* реализации программ наставничества:
 - 5.4.1. назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
 - 5.4.2. своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
 - 5.4.3. предлагает руководителю образовательной организации для утверждения кандидатуры наставников;
 - 5.4.4. разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
 - 5.4.5. создает банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;
 - 5.4.6. осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
 - 5.4.7. осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
 - 5.4.8. организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- 5.4.9. контролирует реализацию персонализированных программ наставничества один раз в квартал;
- 5.4.10. организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 5.4.11. осуществляет эффективность и результативность программы наставничества и системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации на основании оценки качества процесса реализации программы наставничества и оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;
- 5.4.12. совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 5.4.13. ведёт учет- сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- 5.4.14. разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- 5.4.15. принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- 5.4.16. осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- 5.4.17. осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- 5.4.18. участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- 5.4.19. совместно с руководителем образовательной организации участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- 5.4.20. принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества.

6. Права и обязанности наставника

6.1. Права наставника:

- 6.1.1. привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- 6.1.2. знакомиться в установленном порядке с материалами л и иного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- 6.1.3. обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- 6.1.4. осуществлять мониторинг-деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

6.2. Обязанности наставника:

- 6.2.1. руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- 6.2.2. находиться во взаимодействии со всеми структурами, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- 6.2.3. осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- 6.2.4. создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- 6.2.5. содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- 6.2.6. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении;
- 6.2.7. рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. Права наставляемого:

- 7.1.1. систематически повышать свой профессиональный уровень;

- 7.1.2. участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
 - 7.1.3. обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
 - 7.1.4. вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
 - 7.1.5. обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.
- 7.2. Обязанности наставляемого:
- 7.2.1. изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 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;
 - 7.2.2. реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
 - 7.2.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
 - 7.2.4. знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
 - 7.2.5. выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
 - 7.2.6. совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
 - 7.2.7. устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
 - 7.2.8. проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
 - 7.2.9. учиться у наставника передовым, инновационным, методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

8. Подбор и формирование пар «наставник - наставляемый». Основные подходы к организации взаимодействия «наставник - наставляемый»

- 8.1. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.
- 8.2. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:
 - 8.2.1. профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- 8.2.2. у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.
- 8.3. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.
- 8.4. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник - наставляемый» сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами и обговариваются в самом начале реализации наставнической программы.
- 9. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и возможные риски**
- 9.1. Внедрение и реализация системы наставничества (целевой модели) будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.
- 9.2. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:
- 9.2.1. непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
 - 9.2.2. рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
 - 9.2.3. развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
 - 9.2.4. методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
 - 9.2.5. цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
 - 9.2.6. обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
- 9.3. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:
- 9.3.1. улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
 - 9.3.2. повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
 - 9.3.3. степень включенности наставляемого в деятельность образовательной организации;
 - 9.3.4. качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
 - 9.3.5. увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

- 9.4. При внедрении и реализации системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации возможны следующие риски:
- 9.4.1. отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
 - 9.4.2. высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
 - 9.4.3. низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
 - 9.4.4. низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Мониторинг 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.

- 10.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый».

Мониторинг помогает выявить как соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, выделяется сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ

динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, позволяющая выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на две ключевые цели: 1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы; 2) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить: научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы. Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы; удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

11. Завершение персонализированной программы наставничества

11.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

11.1.1. завершения плана мероприятия персонализированной программы наставничества в полном объеме;

11.1.2. по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

11.1.3. по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

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

12. Заключительные положения

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