

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ВЕЧЕРНЕЕ (СМЕННОЕ)  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ОТКРЫТАЯ (СМЕННАЯ)  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА №1**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБВ(с)ОУО(с)ОШ №1  
Т.В. Леонова  
Подписано электронной подписью

Сертификат:  
532916F68E06DBD354FF74DC03BBB7C349BF599D  
Владелец:  
Леонова Татьяна Викторовна  
Действителен: 27.08.2021 с по 27.11.2022  
приказ № 13-273/2 от 24 мая 2022 года

**Положение  
о системе (целевой модели) наставничества  
педагогических работников  
в МБВ(с)ОУО(с)ОШ № 1**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении открытой (сменной) общеобразовательной школе № 1 (далее – Учреждение, общеобразовательное учреждение Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в Учреждении, ожидаемые результаты.

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

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

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

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

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

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

– письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11.07.2016, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

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

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

– приказом департамента образования Администрации города Сургута № 12-03-209/2 от 12.04.2022 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

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

1.3.2. 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.

1.3.3. Педагогические работники – работники Учреждения, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.3.4. Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития, наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.3.5. Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления

собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

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

1.3.6. Куратор – сотрудник Учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных программ.

1.3.7. 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 на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3.8. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (3-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

1.3.9. Психологическое консультирование – это работа, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях в рамках осуществления профессиональной деятельности, где основным средством воздействия является определенным образом организованная беседа.

1.3.10. Социально-психологический климат – это психологическая и эмоциональная атмосфера в коллективе, проявляющаяся в степени удовлетворенности его участников межличностными отношениями в группе, возникающими в ходе совместной деятельности.

1.3.11. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.4. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества:

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

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

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

– составной части методической работы Учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; 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.

#### 1.5. Принципы системы (целевой модели) наставничества:

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

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

– принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной, муниципальной нормативно-правовой базе;

– принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

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

– принцип вариативности предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

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

– принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

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

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

1.7. Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно

решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

1.8. Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;

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

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

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

1.9. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для общего и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

1.10. Система (целевая модель) наставничества ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка».

1.11. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.12. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

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

1.14. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального, муниципального уровней.

## **2. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества Учреждения. Формы наставничества.**

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в системе (целевой модели) наставничества педагогических работников, для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

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

– оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в Учреждении;

– способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

### 2.3. Формы наставничества:

2.3.1. В Учреждении применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «директор – педагог», «заместитель директора – педагог» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.3.2. 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».

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

2.3.4. 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.

2.3.5. 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.

2.3.6. 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.

2.3.7. 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»).

2.3.8. 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.

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

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

### **3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников Учреждения**

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

Под условиями понимаются факторы, элементы и особенности функционирования Учреждения, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

3.2. Кадровые условия предполагают наличие в Учреждении:

- директора, 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;
- педагога-психолога, который способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в Учреждении, оказывает консультативную помощь педагогам.

3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) 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.

3.4. Материально-технические условия и ресурсы Учреждения включают:

– широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

– средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

– учебно-методические комплексы, издание периодики.

3.5. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

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

3.5.2. Материальное (денежное) стимулирование. Показатели эффективности деятельности и качества труда педагогических и административных работников по итогам учебного года дополнены критерием «Осуществление наставничества». Условие, при котором критерий является выполненным – наличие не менее одного факта наставничества в течение учебного года в любой из форм.

3.5.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают:

– вручение наградных материалов (грамот, дипломов, благодарственных писем) в торжественной обстановке;

– публичное признание деятельности и заслуг;

– согласование и направление кандидатуры для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

– учет наставнической деятельности при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.6. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, формированию положительного социально-психологического климата.

3.6.1. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам модели наставничества, которые способствуют актуализации их профессиональных ресурсов;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих их профессиональное здоровье, способствующих преодолению профессиональных кризисов.

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

4.1. Реализация программы наставничества в Учреждении, включает семь основных этапов:

4.1.1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

4.1.2. Формирование базы наставляемых.

4.1.3. Формирование базы наставников.

4.1.4. Отбор и обучение наставников.

4.1.5. Формирование наставнических пар или групп.

4.1.6. Организация работы наставнических пар или групп.

4.1.7. Завершение наставничества.

4.2. Наставничество организуется на основании приказа директора «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении». Педагогический работник назначается наставником с его устного согласия приказом директора общеобразовательного учреждения.

4.3. Директор общеобразовательного учреждения:

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

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

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

– организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества на уровне общеобразовательного учреждения: заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.д.;

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

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

– создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества;

– определяет лиц ответственных за реализацию программ наставничества в Учреждении.

4.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором образовательного учреждения из числа заместителей руководителя;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- наполняет рубрику «Наставничество» на официальном сайте образовательного учреждения различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.;
- работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закреплять 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, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых.

#### 4.5. Методист:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательном учреждении в сфере наставничества педагогических работников;
- анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательном учреждении;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении

персонализированных программ наставничества на сайте образовательного учреждения и социальных сетях.

## **5. Права и обязанности наставника и наставляемого**

### **5.1. Права и обязанности наставника**

#### **5.1.1. Права наставника:**

– привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательного учреждения с их согласия;

– получать информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

– обращаться с заявлением к куратору и директору общеобразовательного учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

– осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

#### **5.1.2. Обязанности наставника:**

– руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения при осуществлении наставнической деятельности;

– находиться во взаимодействии со специалистами, методическими объединениями общеобразовательного учреждения, 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 педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

– рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

### **5.2. Права и обязанности наставляемого**

#### **5.2.1. Права наставляемого:**

– систематически повышать свой профессиональный уровень;

– участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

– обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

– вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников общеобразовательного учреждения;

– обращаться к куратору и директору образовательного учреждения с ходатайством о замене наставника.

#### 5.2.2. Обязанности наставляемого:

– изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

– реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;

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

– выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

– совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

– устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

– проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и обучении;

– учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы.

## **6. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников.**

### **Мониторинг и оценка результатов**

6.1. Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

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

– рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

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

– методическое сопровождение системы наставничества общеобразовательного учреждения;

– цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

– обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников как на уровне общеобразовательного учреждения, так и на муниципальном.

6.2. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

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

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

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении;

- формирование единого научно-методического сопровождения, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

6.4. Результатом эффективного внедрения и реализации системы наставничества служит достижение показателей:

- доля педагогических работников реализующих целевую модель наставничества;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность общеобразовательного учреждения;

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

6.5. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества в образовательном учреждении, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым.

6.6. По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, анализ эффективности принятых мер.

6.7. При внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях возможны следующие риски:

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

- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

- низкая мотивация наставников;

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

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

Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБВ(с)ОУО(с)ОШ № 1

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Примечание
<b>I. Нормативное правовое регулирование внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников (далее – система наставничества), контроль за реализацией мероприятий по внедрению системы наставничества</b>				
1.	Разработка, формирование и утверждение «дорожной карты» и положения по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников	Апрель 2022	Директор Заместитель директора по ВВВР	
2.	Контроль за реализацией мероприятий муниципальной «дорожной карты» по внедрению и развитию системы (целевой модели) наставничества	В течение всего периода	Заместитель директора по ВВВР	
<b>II. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества</b>				
1.	Участие в ежегодном региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества и менторства	В соответствии с приказом департамента образования	Педагогические работники – наставники Заместитель директора по ВВВР – куратор	
2.	Участие в мероприятиях, направленных на популяризацию наставничества	Постоянно	Педагогические работники – наставники Заместитель директора по ВВВР – куратор	
3.	Организация участия в курсах повышения квалификации по программе «Методологические аспекты наставничества и	Сентябрь 2022	Заместитель директора по ВВВР Методист	

	менторства педагогической практике»	В		
4.	Сопровождение молодых педагогов	Постоянно	Педагогические работники – наставники, заместитель директора по ВВВР – куратор	
<b>III. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества</b>				
1.	Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)	Май 2023	ЦНППМ, Департамент, МАУ «ИМЦ», ОУ	
2.	Проведение самодиагностики по результатам реализации муниципальных планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в ОУ	Декабрь 2022	Педагогические работники – наставники, заместитель директора по ВВВР – куратор	
3.	Мониторинг осуществления психологического консультирования участников модели наставничества, эффективности влияния внедрения модели наставничества на повышение благоприятности социально-психологического климата в педагогическом коллективе	Декабрь 2022	Педагог-психолог	

