

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников (далее – Положение о наставничестве), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя школа № 6 Тутаевского муниципального района (далее – МОУ СШ №6.

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

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

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

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

– постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Приказ Департамента образования Ярославской области от 01.03.2021 № 63/0103 «О Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ярославской области»;

– Приказ департамента образования Ярославской области от 04.04.2022 № 10-нп «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Приказ департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 № 33-нп «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области»;

– Приказ Департамента образования АТМР от 16.06.2021 №371/01-10 «Об утверждении стратегии развития системы образования Тутаевского муниципального района на 2021-2025 годы»;

– Приказ Департамента образования АТМР от 30.12.2021 №866/01-10 «Об утверждении Положения о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тутаевском МР»;

– Приказ Департамента образования АТМР от 30.11.2022 №858/01-10 «Об организации работы по внедрению системы наставничества педагогических работников в Тутаевском муниципальном районе».

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

– *система наставничества* - совокупность условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных учреждениях;

– *наставничество педагогических работников образовательных учреждений* (далее – наставничество) – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

– *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;

– *наставляемый* – участник 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.

Наставляемым является педагогический работник, оказавшийся в субъективной новизне ситуации (например: молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование; студент, обучающийся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедший промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения; студент, обучающийся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедший промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, и т.п.) или испытывающий профессиональные затруднения при исполнении должностных обязанностей, а также студент, осваивающий образовательные программы высшего и среднего профессионального образования, при прохождении практики;

– *куратор* – сотрудник образовательного учреждения, иного учреждения из числа социальных партнеров (другие образовательные учреждения; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

– *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* – 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;

– *методическая поддержка педагогических работников* – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

– *методическое объединение наставников (комиссия, совет)* – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

– *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 образовательного учреждения;

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

– *принцип обеспечения суверенных прав личности* – предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагогического работника 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* подразумевает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагогического работника с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательного учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательного учреждения в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательном учреждении и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества.

2.1. *Цель системы наставничества* – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательном учреждении, 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:*

– содействие созданию в образовательных учреждениях муниципального района психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

– оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательных учреждений в рамках муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

– содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне образовательного учреждения и за его пределами;

– содействие развитию профессиональных компетенций педагогических работников 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 в образовательных учреждениях района;

- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогических работников;
- содействие формированию и развитию профессиональных знаний и умений педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество;
- содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- ознакомление педагогических работников, 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.

3. Компоненты, субъекты системы наставничества и виды их деятельности

3.1. Компоненты системы наставничества распределяются на два контура: *внутренний* (уровень образовательного учреждения) и *внешний* по отношению к нему (муниципальный уровень). Это инвариантная составляющая системы, то есть неизменная, присущая всем образовательным учреждениям, которые реализуют систему наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательном учреждении и отвечающие за успешность ее реализации.

3.2. К *муниципальному уровню* системы наставничества относится Муниципальное «Информационно учебное учреждение дополнительного профессионального образования образовательный центр» Тутаевского муниципального района (далее – МУ ДПО «ИОЦ»).

3.3. МУ ДПО «ИОЦ» оказывает содействие в организации и внедрении системы наставничества в образовательных учреждениях муниципального района посредством: – разработки и реализации дорожной карты (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве;

– информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных учреждениях», в том числе при взаимодействии с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ) государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ярославской области «Институт развития образования» и др.;

– организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на муниципальном и/или региональном уровне, в том числе на основе информационно-коммуникационных технологий;

– организации деятельности Клуба молодых специалистов и их наставников «Профессиональный дуэт»;

– тьюторского сопровождения кураторов образовательных учреждений, отвечающих за реализацию системы наставничества и персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

– организации сетевого взаимодействия с различными учреждениями и организациями по вопросам организации наставничества в образовательных учреждениях района;

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

– инициирования и проведения муниципальных/региональных профессионально значимых мероприятий по популяризации системы наставничества;

– наполнение страницы «Наставничество» на официальном сайте МУ ДПО «ИОЦ» (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

– осуществления оценки результативности внедрения системы наставничества.

3.4. На уровне *образовательного учреждения* наставничество осуществляется в соответствии с локальным актом, утверждающим положение о наставничестве в образовательном учреждении.

3.4.1. Положение о наставничестве в образовательном учреждении закрепляет следующие действия:

- наставник назначается приказом руководителя образовательного учреждения с его письменного согласия на возложение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
- в случае отсутствия в образовательном учреждении сотрудника, обладающего необходимыми профессиональными характеристиками для осуществления наставнической деятельности, в качестве наставника привлекается сотрудник иного учреждения.
- педагогический работник, выступающий в качестве наставляемого, дает письменное согласие на закрепление за ним наставника – организация наставничества осуществляется руководителем образовательного учреждения, куратором, методическим объединением наставников/ советом наставников (образуется образовательным учреждением при необходимости), педагогом-психологом (при наличии).

3.4.2. Руководитель образовательного учреждения:

- осуществляет общее руководство, координацию и контроль за организацией и внедрением системы наставничества;
- принимает локальные акты по организации наставничества и внедрением системы наставничества;
- назначает куратора, утверждает наставников и наставляемых;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации системы наставничества;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, о сетевом взаимодействии, проведении курсов повышения квалификации и т.п.);
- способствует созданию условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- осуществляет оценку результативности внедрения системы наставничества.

3.4.3. Куратор:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении педагогических работников, испытывающих необходимость в поддержке и сопровождении в форме наставничества;
- составляет профили наставника и наставляемого;
- предлагает руководителю образовательного учреждения кандидатуры для утверждения состава методического объединения наставников/совета наставников (при необходимости его образования);
- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим объединением наставников/советом наставников;
- осуществляет сотрудничество со структурами различных уровней управления образования, способствующими реализации системы наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках, с привлечением наставников из других образовательных учреждений;
- осуществляет наполнение рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательного учреждения (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- осуществляет оценку результативности реализации персонализированной программы наставничества;
- осуществляет оценку результативности внедрения системы наставничества;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества.

3.4.4. Методическое объединение наставников/совет наставников (при наличии):

- является общественным профессиональным органом, объединяющим на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества;
- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов в сфере наставничества совместно с куратором;
- принимает участие в подборе пар (групп) наставников и наставляемых;
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогических работников и групп педагогических работников образовательного учреждения;
- анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материальнотехническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательном учреждении;
- принимает участие в оценке результативности реализации персонализированной программы наставничества;
- принимает участие в оценке результативности внедрения системы наставничества;
- участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников совместно с куратором;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, наполнение рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательного учреждения (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.).

3.4.5. Педагог-психолог (при наличии):

- участвует в составлении профилей наставника и наставляемого, определении совместимости наставнических пар/групп;
- способствует актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от самих субъектов наставнической пары/группы, посредством использования методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества;
- оказывает психологическую поддержку формируемым парам/группам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;
- формирует психологическую готовность наставляемого не копировать чужой, пусть и успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагогического работника;
- принимает участие в оценке результативности реализации персонализированной программы наставничества;
- принимает участие в оценке результативности внедрения системы наставничества.

3.4.6. В образовательных учреждениях могут применяться разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества определяется образовательным учреждением самостоятельно 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.

3.4.7. В отношении педагогических работников могут быть реализованы следующие формы наставничества:

- «Педагог - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»;
- «Руководитель - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель - педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение руководителем образовательного учреждения желаемых результатов посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов;
- «Работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, в которой в качестве наставляемого выступает будущий педагог - студент, обучающийся в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки», и проходящий педагогическую практику в образовательном учреждении;
- «Социальный партнер - педагог образовательного учреждения» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, в которой социальный партнер оказывает поддержку и сопровождение педагогических работников образовательного учреждения в решении широкого спектра задач. В качестве наставников могут выступать профессорско-преподавательский состав профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, члены общественных организаций (волонтерских, Российского движения школьников, молодежного объединения «Юнармия», некоммерческой организации «Союз «Молодые профессионалы» и др.), деятели искусств, тренерский состав ведущих спортивных клубов, специалисты психолого-педагогических и медико-социальных центров, специалисты кванториумов, IT-клубов, кружков робототехники, образовательных центров для одаренных детей, малых академий наук и др.

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

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

3.4.9. В образовательном учреждении могут быть применены следующие виды наставничества педагогических работников:

- *традиционное наставничество («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.;

- *реверсивное наставничество («молодой - опытному»)* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагогического работника по вопросам новых тенденций, технологий и др., а опытный педагогический работник становится наставником молодого педагогического работника в вопросах методики и организации учебновоспитательного процесса;

- *партнерское наставничество («равный - равному»)* – взаимодействие между двумя сотрудниками, равными по уровню, один из которых имеет больший опыт в области профессиональных затруднений партнера;

- *групповое наставничество* - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

- *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;

– *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;

– *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»).

Применение видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагогического работника, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Виды наставничества могут быть использованы как индивидуально, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3.4.10. Организационно-методическое обеспечение реализации системы наставничества в образовательном учреждении при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

– формирование пар (групп) «наставник - наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар (групп);

– повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;

– разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых (начинающих) педагогов);

– разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

– разработка планов участия в проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;

– подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;

– помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

– организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

– организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе.

3.4.11. Персонализированная программа наставничества включает 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.

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретного образовательного

учреждения (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения)).

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

3.4.12. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

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

3.4.13. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/ наставляемых педагогических работников возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества, корректировки ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества) или продолжение персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

3.4.14. Оценка результативности реализации персонализированной программы наставничества осуществляется куратором и наставником при участии наставляемого, методического объединения наставников/совета наставников, педагога-психолога.

Для оценки результативности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить результаты, которые получает образовательное учреждение.

Мониторинг результативности реализации персонализированной программы наставничества осуществляется по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого, которая определяется на основе заполнения листов реагирования, анкетирования и др.;
- динамика профессионального развития, позитивные изменения в знаниях, умениях, установках наставляемого, которые определяются на основе тестирования и др.;
- изменение поведения и способа действий, применение полученных знаний и умений на рабочем месте, которые определяются на основе различных способов оценивания: наблюдение со стороны куратора, наставника, коллег, а также анкетирование, непосредственное невовлеченное наблюдение и др.;
- общая оценка результатов реализации персонализированной программы наставничества для образовательного учреждения, которая осуществляется по различным показателям (например, степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательного учреждения, повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемого в вопросах саморазвитиями профессионального самообразования, динамика образовательных результатов обучающихся/воспитанников наставляемого, увеличение числа педагогических работников, планирующих стать наставниками, и т.п.).

Образовательное учреждение вправе самостоятельно определять иные инструменты для оценки результативности реализации персонализированной программы наставничества.

Показатели результативности реализации персонализированной программы наставничества разрабатываются образовательным учреждением в соответствии с рекомендациями ЦНППМ.

3.4.15. Механизмы стимулирования наставников Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и определяется образовательным учреждением самостоятельно.

В целях нематериального стимулирования наставников рекомендуется использовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, конференций, конкурсов наставников и их форм на уровне образовательного учреждения;
- направление наставников для участия в фестивалях, конференциях, конкурсах наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- публичное признание заслуг наставника и повышение его авторитета, поддержка системы наставничества через информирование общественности о значимости, эффективности системы и лучших практиках наставничества педагогических работников посредством публикаций на официальном сайте образовательного учреждения, в средствах массовой информации и др.;
- организация профессиональных сообществ для наставников с возможностью неформального общения и быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и др.;
- представление претендентов к награждению и поощрению лучших наставников наградами федерального, регионального и муниципального уровней;
- применение корпоративных наградных знаков или знаков отличия наставников внутри образовательного учреждения (значки, наклейки, грамоты и т.п.);
- образовательное стимулирование (предоставление возможности участия в профессионально значимых событиях, прохождения курсов повышения квалификации по востребованным программам);
- популяризация, общественное признание лучших практик и авторских методик, разработанных в рамках наставничества;
- иные меры нематериального стимулирования, предусмотренные в образовательном учреждении, в котором работает наставник.

В соответствии со статьями 129, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность», и в целях материального стимулирования наставнической деятельности коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений устанавливаются доплаты, надбавки, премии и другие меры материального стимулирования наставников.

Размеры мер материального стимулирования определяются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в смете расходов на текущий финансовый год (для казенных учреждений), и в пределах средств, предоставленных в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (для бюджетных учреждений).

4. Оценка результативности внедрения системы наставничества

4.1. Оценка результативности внедрения системы наставничества в образовательном учреждении осуществляется руководителем и куратором совместно с методическим объединением наставников/советом наставников (при наличии), педагогом-психологом (при наличии).

4.2. Мониторингу/анализу внедрения системы наставничества могут подвергаться следующие составляющие:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

4.3. Ожидаемыми результатами внедрения системы наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;

- увеличение доли педагогов, реализующих персонализированную программу, в роли наставника;
- увеличение доли педагогов-молодых специалистов, реализующих персонализированную программу, в роли наставляемого;
- уровень удовлетворенности наставляемых и наставников реализацией персонализированной программы наставничества.

4.4. Ожидаемые эффекты от внедрения системы наставничества:

- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательном учреждении;
- пополнение муниципального банка актуального педагогического опыта (далее – БАПО) презентационными и методическими материалами по внедрению системы наставничества в образовательном учреждении.