Рассмотрено Утверждено
на заседании Педагогического Совета Приказом
от 13.12.2023 г. №4 от 25.12.2023г

 №309

**Положение**

**о целевой модели наставничества для педагогических**

**работников муниципального автономного**

**общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа №2 г. Сольцы»**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о школьной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников МАОУ СОШ №2 г. Сольцы, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение). Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2.

Методологической основой системы (целевой модели) 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 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.

1.3. В Положения 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 -*формаобеспеченияпрофессиональногостановления,развитияи 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. Основными принципамисистемынаставничествапедагогическихработников являются:
		+ принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
		+ принцип *системности* и *стратегической целостности -* предполагаетразработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
		+ принцип*легитимности*подразумеваетсоответствиедеятельностипо реализации

программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

* + - принцип*обеспечениясуверенныхправличности*предполагаетприоритет

интересовличностииличностногоразвитияпедагогавпроцессеегопрофессиональногои социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип*добровольности,свободывыбора,учетамногофакторности*вопределенииисовместнойдеятельностинаставникаинаставляемого;

* + - 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 к внедрению практик наставничества,егорезультатам,выборукоммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
		- принцип*индивидуализациииперсонализации*наставничестванаправленна

сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

* + - принцип*равенства*признает,чтонаставничествореализуетсялюдьми,

имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системенаставничества.

* 1. Системанаставничествавсистемеобщегообразованияориентированана

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. Системанаставничестваподразумеваетнеобходимостьсовместной

деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

* 1. Участие всистеменаставничестванедолжнонаноситьущерба

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.

# Цель,задачииформысистемы(целевоймодели)наставничества

* 1. *Цель* системы(целевой модели)наставничествапедагогических работников в МАОУ СОШ №2 г. Сольцы- 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. *Задачи* школьной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:
		+ *содействоватьсозданиювобразовательной организациипсихологическикомфортнойобразовательной среды наставничества*, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
		+ *оказыватьпомощьвосвоениицифровойинформационно-коммуникативнойсреды*и

*методическуюподдержку*педагогическимработникамобразовательнойорганизации,;

* + - *содействовать развитию горизонтальных связей* в сфере наставничества на региональном, муниципальном, школьном и внешкольном уровнях;
		- *способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды* путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных формнаставничества;
		- *содействоватьувеличениючислазакрепившихсявпрофессиипедагогическихкадров*,

втомчислемолодых/начинающих педагогов;

* + - *обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога*,в отношении которого осуществляется наставничество.
	1. В МАОУСОШ №2 г. Сольцы осуществляющей образовательную деятельность по реализации основных и дополнительныхобщеобразовательныхпрограмм,применяютсяразнообразныеформы наставничества(«педагог-педагог»,«руководительобразовательнойорганизации- педагог», «работодатель - студент», «педагог школы - молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничествавыбирается в зависимости от цели персонализированнойпрограммы наставничествапедагога, имеющихся профессиональныхзатруднений,кадровыхресурсов,запросанаставляемого.
Формы наставничестваиспользуютсякакводномвиде,такивкомплексе,взависимостиот 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 листан пион но 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 встречаютсяпозаранееустановленномуграфикудляпостановкиконкретныхцелей,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, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

*Традиционная форма наставничества* («*один-на-один*») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

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

*Форма наставничества «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.

# Условия и ресурсы для внедрения и реализации школьной системы (целевой модели) наставничества

* 1. Длявнедренияиреализациишкольнойсистемы(целевоймодели)

наставничества в образовательной организации создаются *кадровые, организационно- методические, материально-технические, психолого-педагогические условия* и *ресурсы*, способствующиереализациипрограммподдержкунаставничества педагогических работников в образовательной организации; оказание консультационнойиметодическойпомощинаставникаминаставляемымвразработке

«дорожной карты»; изучения, обобщения и распространения положительного опыта работы наставников, обмена инновационным опытом в сфере наставничества.

* 1. Вцеляхпопуляризацииролинаставникаиповышенияегостатусаприменяются

меры*материального(денежного)инематериальногоспособастимулирования.*

* 1. Образовательной организацией, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации определяются размеры выплат

компенсационногохарактеразареализациюнаставническойдеятельности.

* 1. В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса разрабатывается и утверждается комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, включающий следующие меры:
		+ организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на различных уровнях;
		+ проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и др.;
		+ поддержкасистемынаставничествачерезСМИидр.;
		+ 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 соответствиис 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 образованияНовгородскойобласти,БлагодарностьюминистраобразованияНовгородской области.

* 1. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.
1. **Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**
	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.
	2. В структуру управления процессом внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества входят: директор, заместители, руководитель методической службы, председатель профсоюза.
	3. Школа разрабатывает и реализует мероприятия «дорожной карты»внедрения целевой модели;разрабатываетиреализуетпрограмму наставничествадлявзаимодействияпары

«наставник–наставляемый»; назначает куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации; осуществляет персонифицированныйучет 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.

* 1. Образовательная организация оказывает организационную, методическую, информационную поддержку участникам внедрения целевой модели наставничества; содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик дляпедагогов и молодых специалистов; разрабатывает предложения по совершенствованию школьной системы внедрения (целевой модели) наставничества.
	2. Образовательная организация, осуществляющая внедрение целевой модели наставничества, разрабатывают и реализуют 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; осуществляют персонифицированный учет молодых педагогов, участвующих в программах наставничества; проводит внутренний мониторингреализации иэффективностипрограмм наставничества; обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик; обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.
1. **Организациясистемынаставничества(целевоймодели)вОО.**
	1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации, утверждающего положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (с приложениями: «Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Дорожная карта» (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).
	2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.
	3. Руководительобразовательнойорганизации:
		* осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации;
		* издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества (целевой модели) и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
		* утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
		* утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
		* издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
		* способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарахпо проблемам наставничества и т.п.);
		* способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников; - применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.
	4. Кураторреализациипрограммнаставничества:
		* назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
		* своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить внаставническую деятельность в качестве наставляемых;
		* предлагает руководителю образовательной организации для утверждения кандидатуры наставников;
		* разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
		* создаетбанк(персонифицированныйучет)наставниковинаставляемых;
		* осуществляетописаниенаиболееуспешногоиэффективного опыта;
		* осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
		* организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
		* контролирует реализацию персонализированных программ наставничества один раз в квартал;
		* организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
		* осуществляет эффективность и результативность реализации программы наставничества и системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации на основании оценкикачествапроцессареализации программынаставничестваи оценки мотивационно- личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;
		* принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
		* ведет 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.);
		* разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
		* принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
		* осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно- практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
		* осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации; - участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников; - совместно с руководителемобразовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников; - принимает участие в формировании банка лучших практик наставничествапедагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества.
		* осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации;
		* издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества (целевой модели) и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
		* утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
		* утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
		* издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
		* способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
		* способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
		* применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

# Праваиобязанностинаставника

* 1. *Праванаставника*:
		+ привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
		+ знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
		+ обращаться с заявлением к кураторуи руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
		+ осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

*6.2Обязанностинаставника*:

* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
* находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательнойорганизации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
* осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
* 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;
* рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

# Праваиобязанностинаставляемого

* 1. *Праванаставляемого*:
		+ систематическиповышатьсвойпрофессиональныйуровень;
		+ 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 образовательной организации;
		+ обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.
	2. *Обязанностинаставляемого:*
		+ изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЭ «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 образовательной организации;
		+ знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
		+ 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;
		+ проявлятьдисциплинированность,организованностьикультурувработеи учебе;
		+ учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
1. **Подбор и формирование пар «наставник - наставляемый». Основные подходы к организации взаимодействия «наставник - наставляемый»**
	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 обновляетсяежегодно.
	2. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям: - профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; - у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.
	3. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.
	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.
	5. В отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического колледжа», «педагог колледжа – молодой педагог образовательной организации».
2. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации школьной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и возможные риски
	1. Внедрение и реализация школьной системы наставничества (целевой модели) будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективнаясреданаставничества,включающая: -непрерывныйпрофессиональныйрост, 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 образовательной организации; - цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества

# 9.Мониторингиоценкарезультатовреализациишкольнойпрограммынаставничества

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(группойнаставляемых),атакжекаковадинамикаразвитиянаставляемыхи удовлетворенности наставника своей деятельностью.

1. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап1.*Мониторингиоценкакачествапроцессареализациипрограммы 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 внутриобразовательной 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 отслеживаемыхпоказателей.

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.

Этап2.*Мониторингиоценкавлиянияпрограммнавсехучастников*

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 всеэтапыреализациипрограммывсоответствиисрезультатами;сравнениехарактеристик 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.

10.Завершение персонализированной программы наставничества

.Завершениеперсонализированнойпрограммынаставничествапроисходитвслучае:

* завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
* по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
* по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).
1. **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).

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