**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Богоявленская средняя общеобразовательная школа»**

Рассмотрен и рекомендован Утверждаю

к утверждению Директор МБОУ «Богоявленская СОШ»

Педагогическим советом Т.В.Иванова

Протокол Приказ от 31.08. 2022 г. № 133

от 31.08. 2022 г. №1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников**

**в МБОУ «Богоявленская СОШ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических

работников МБОУ « Богоявленская СОШ» (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, 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:

– Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации»;

– 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»;

– 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 25 декабря 2019

года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020

года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научнометодического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года,

и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и

адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении

которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию

работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации,

определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Педагогические работники – работники образовательных организаций, перечисленные в

постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об

утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций»

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 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;

 опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или

приобретении новых навыков;

 новый педагог в коллективе;

 педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных

партнеров, который отвечает за реализацию персонализированных программ.

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.

1.4. 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 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.

1.5. 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 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 образовательных организаций 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.

 принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.6. Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников.

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).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

 субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;

 личностно ориентированная 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 педагогически

 работников и управленческих кадров;

 направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам

посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет

свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и

дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и

взаимодействия педагогов.

Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на

реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования

– на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

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

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

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

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих механизмов развития наставничества в образовательных организациях 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;

 обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административноуправленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных

(горизонтальных) инициатив;

 оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

 способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества .

2.3. Формы наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых:

«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – 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.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации

наставничества с использованием информационно- коммуникационных технологий, таких как

видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и

творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно

сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать

банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с

группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый

встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей,

ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить

определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных

целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником

опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится

наставником молодого 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.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических

работников:

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

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

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, 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.

3.2. Организационно-методические и организационно- педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации 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;

–творческую, учебно-методическую, научно - методическую, информационно-аналитическую деятельность , сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

– рекреационную зону для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству

педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в

социальных сетях);

– широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

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

– другие материально-технические ресурсы.

3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

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

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным

организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, в том числе регионального, муниципального уровней определять размеры выплат стимулирующего характера (при возможности ОО).

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

– наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте

образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.5. Психолого-педагогические условия

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

Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе,

повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и

однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессиональное и личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

 широкое использование методик и технологий рефлексивно- ценностного и

эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые

способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это

обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ

наставничества;

 психологическую поддержку формируемым парам 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; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

 формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и

очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться

неповторимому профессиональному почерку педагога.

4. Организационная система наставничества педагогических работников и ее структурные

компоненты .Реализация программы наставничества должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

4.1. Внутренний контур: образовательная организация.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной

организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в

образовательной организации».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом

руководителя образовательной организации.

4.1.1. Руководитель образовательной организации:

– осуществляет общие 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

образовательной организации, 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 во

внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве,

проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах,

семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

– 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.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества

наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица,

например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем

образовательной организации из числа заместителей руководителя.

4.1.2.Куратор реализации программ наставничества:

– назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

– совместно с программистом (учителем информатики) ведет банк (персонифицированный учет)

наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

– своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в

образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую

деятельность в качестве наставляемых;

– организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

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

– 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,

– принимает участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации 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.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

4.2. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого

– это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута предусматривает следующие позиции.

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа

самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования

чужого опыта.

2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов

педагога в педагогическом контексте образовательной организации.

3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в

педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические,

нормативные правовые, предметно- профессиональные, психолого-педагогические

(ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования,

методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и

воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4. Составление дорожной карты ИОМ (при необходимости), включает:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно- поисковых действий,

реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов;

исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения

желаемого результата.

5. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из

мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик,

методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии

воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым

результатам.

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией)

– дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений,

происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и

участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения,

рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия

степени приближения к желаемому образу педагога- профессионала).

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

5.1.1. Права наставника:

 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 куратору и руководителю образовательной организации 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 образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

 находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации,

осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (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, 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 образовательной организации;

 обращаться к куратору и руководителю образовательной организации 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 образовательной орган 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;

 проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

 учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников

6.1. Мониторинг и оценка результатов.

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 образовательной организации;

 цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

 обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

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.

Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы

наставничества педагогических работников образовательных организаций:

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

 формирование межшкольной цифровой информационно - коммуникативной среды наставничества;

 оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

6.2. Результатом успешной реализации муниципальной программы наставничества может быть признано:

 улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

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

 степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

 качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.

6.3. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы

наставничества в образовательной организации, который оценивает:

 результативность реализации персонализированной программы наставничества и

сопутствующие риски;

 эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с

наставляемым;

Результаты мониторинга являются открытыми и доступными для использования субъектами

системы научно-методического сопровождения педагогических работников, позволяют оценить:

 мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы

наставничества;

 динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленных на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски.

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

3. Низкая мотивация наставников.

4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.

5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.