

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников
образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по
реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ
в Борисоглебском муниципальном районе

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (далее – Положение), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (далее – образовательные организации).

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

- *наставничество педагогических работников образовательных организаций (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 непедagogическое 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 образовательной организации, иной организации из числа социальных партнеров (другие образовательные организации; 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;

- *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;

- *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.

1.3. 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 образовательной организации;

- 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 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.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях

плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель.

2. Цель и задачи системы наставничества.

Формы и виды наставничества

2.1. Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества:

- содействие созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне образовательной организации и за ее пределами;

- способствование 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;

- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогических работников;

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

2.3. В образовательной организации в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные 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 образовательной организации 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 образовательной организации;

- «Социальный партнер – педагог образовательной организации» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, в которой социальный партнер оказывает поддержку и сопровождение педагогических

работников образовательной организации 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.

Применение форм наставничества определяется образовательной организацией самостоятельно.

2.4. В образовательной организации применяются разнообразные 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 учебно-воспитательного 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 имеющих кадровых ресурсов. Виды наставничества могут быть использованы как индивидуально, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3. Организация внедрения системы наставничества

3.1 . На муниципальном уровне.

Общее руководство и координацию внедрением модели наставничества в муниципальном районе осуществляет Отдел образования администрации Борисоглебского муниципального района:

- разрабатывает правовые акты по реализации модели наставничества;
- утверждает муниципальный комплекс мер (дорожная карта) по реализации системы наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - дорожная карта);
- утверждает целевые показатели эффективности:

Муниципальная методическая служба (МУ ДПО «ЦСУОП») оказывает содействие в организации и внедрении системы наставничества в образовательных организациях муниципального района.

- разрабатывает муниципальный комплекс мер (дорожная карта) по реализации муниципальной системы наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в муниципалитете (далее - дорожная карта);
- обеспечивает информационное, методическое сопровождение
- формирует реестр образовательных организаций и наставников, входящих в реализацию муниципальной Целевой модели наставничества;
- реализует меры по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- проводит мониторинговые исследования по реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.

3.2. На уровне образовательных организаций.

К функциям образовательных организаций, внедряющих систему наставничества, относятся:

- разработка и реализация дорожной карты внедрения системы наставничества на уровне образовательной организации;
- реализация программ наставничества;
- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга эффективности реализуемых программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и описание лучших практик;
- обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации муниципальной системы, через курсы повышения квалификации и/или программы переподготовки.

3.3 Общим руководством и координацией внедрения системы наставничества в образовательной организации занимается руководитель, который своим решением назначает куратора.

Руководитель образовательной организации:

- 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 положения о системе 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, тьюторском сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников образовательной организации и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- осуществляет оценку результативности внедрения системы наставничества.

3.4. Куратор:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогических работников, испытывающих необходимость в поддержке и сопровождении в форме наставничества;
- составляет профили наставника и наставляемого;
- предлагает руководителю образовательной организации 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;
- 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 организаций;
- осуществляет наполнение рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- осуществляет оценку результативности реализации персонализированной программы наставничества и внедрения системы наставничества;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества.

3.5 Наставничество осуществляется в соответствии с локальным актом образовательной организации, утверждающим положение о наставничестве в образовательной организации, разработанным в соответствии с данным Положением.

3.6. Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации с его письменного согласия на возложение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

3.7. В случае отсутствия в образовательной организации сотрудника, обладающего необходимыми профессиональными характеристиками для осуществления наставнической деятельности, в качестве наставника привлекается сотрудник иной организации.

3.8. Педагогический работник, выступающий в качестве наставляемого, дает письменное согласие на закрепление за ним наставника.

3.9. 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, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;
- принимает участие в оценке результативности реализации персонализированной программы наставничества;

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- знакомиться с профилем наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества, в том числе с деятельностью наставляемого;
- обращаться к куратору за консультационной и методической помощью в разработке и реализации персонализированных программ наставничества и иным вопросам в сфере наставничества;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого;
- на стимулирование и поощрение наставнической деятельности, в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами образовательной организации.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями федеральных, региональных и муниципальных нормативных правовых актов и локальных нормативных актов образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- взаимодействовать со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по персонализированной программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, методический (педагогический) совет и пр.);
- изучать и учитывать личностные, профессиональные и социальные затруднения наставляемого при организации его индивидуальной траектории профессионального развития в форме персонализированной программы наставничества;

- способствовать осмыслению наставляемым собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала;
- разрабатывать совместно с наставляемым, оценивать и корректировать персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- создавать условия для взаимообогащающего общения и партнерства, атмосферу комфорта и доверия в наставнической паре;
- соблюдать этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность информации, не выходить за допустимые рамки субординации;
- способствовать «введению в должность» наставляемого: познакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к данной должности, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, с инфраструктурой образовательной организации и предметно-развивающей средой класса/группы/кабинета, условиями работы, педагогическим коллективом и нормами корпоративной культуры;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных федеральных, региональных и муниципальных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- сообщать куратору о процессе и результатах работы с наставляемым по персонализированным программам наставничества, результативности профессиональной деятельности наставляемого;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- знакомиться с профилем наставника;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать совместно с наставником в разработке персонализированной программы наставничества;
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированной программы наставничества;
- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за советом и консультацией по вопросам, связанным с наставничеством, профессиональной деятельностью, должностными обязанностями, а также запрашивать интересующую информацию;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с мотивированным ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- знать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные нормативные правовые акты и локальные нормативные акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- проявлять активную позицию в собственном непрерывном личностном и профессиональном росте на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала;

- поддерживать взаимообогащающее общение и партнерство, атмосферу комфорта и доверия в наставнической паре;
- соблюдать этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность информации, не выходить за допустимые рамки субординации;
- реализовывать персонализированную программу наставничества в установленные сроки;
- принимать участие в оценке результативности реализации персонализированной программы наставничества;
- выполнять рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество

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

- соответствие профессионального профиля или личного (компетентностного) опыта наставника запросам наставляемого или наставляемых;
- наличие у наставнической пары (группы) взаимного интереса и симпатии, позволяющих в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. 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)).

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

8. Механизмы стимулирования наставников

8.1. Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и определяется образовательной организацией самостоятельно.

8.2. В целях нематериального стимулирования наставников рекомендуется использовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, конференций, конкурсов наставников и их форм на уровне образовательной организации;
- 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 образовательной организации, в средствах массовой информации и др.;

- представление претендентов к награждению и поощрению лучших наставников наградами федерального, регионального и муниципального уровней;
- 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 образовательной организации, в которой работает наставник.

8.3. 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и в целях материального стимулирования наставнической деятельности коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций могут устанавливаться доплаты, надбавки, премии и другие меры материального стимулирования наставников.

9. Оценка результативности реализации персонализированной программы наставничества

Мониторинг на уровне образовательной организации

9.1. Оценка результативности реализации персонализированной программы наставничества осуществляется куратором и наставником при участии наставляемого, методического объединения наставников/совета наставников, педагога-психолога. На уровне образовательной организации мониторинг внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 30 июля текущего года.

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

9.3. Мониторинг результативности реализации персонализированной программы наставничества осуществляется по характеристикам:

Статистика:

- количество наставнических пар/групп (в соответствии с приказом),
- количество утвержденных персонализированных программ (в соответствии с приказом),
- общее число молодых специалистов (в возрасте до 35 лет и со стажем работы от 0 до 3 лет) по состоянию на 01.01.2023 г,
- число педагогов, реализующих персонализированные программы наставничества в роли наставника
- 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.;

- общая оценка результатов реализации персонализированной программы наставничества для образовательной организации, которая осуществляется по различным показателям (например, степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации, повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемого в вопросах саморазвития и профессионального самообразования, динамика образовательных результатов обучающихся/воспитанников наставляемого, увеличение числа педагогических работников, планирующих стать наставниками, и т.п.).

9.4. Образовательная организация вправе самостоятельно определять иные инструменты для оценки результативности реализации персонализированной программы наставничества.

9.5. Показатели результативности реализации персонализированной программы наставничества разрабатываются образовательной организацией в соответствии с рекомендациями ЦНППМ.

10. Мониторинг на муниципальном уровне

10.1. На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения системы наставничества производит МУ ДПО «ЦСУОП». Мониторинг производится по целевым показателям, определённым в данном Положении. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения системы наставничества проводится ежегодно, не позднее 30 июня текущего года.

Целевые показатели эффективности внедрения системы наставничества в Борисоглебском муниципальном районе

№ п/п	Целевой показатель	2022	2023	2024
1	Количество образовательных организаций муниципальной системы образования, реализующих систему наставничества, ед.	3	6	9
2	Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 5 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, %	10	80	100
3.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (опрос) отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, %	50	70	95
4.	Положительная динамика в доле педагогов, участвующих в системе наставничества в качестве наставников количество чел. (от общего количества педагогов)	да	да	да