

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «Средняя школа п. Батецкий»



Шнайдер О.В.
(приказ № 99 от 01.09.2023 г.)

Принято на заседании
педагогического совета школы
протокол №1 от 01.09.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве педагогических работников в МАОУ «Средняя школа п. Батецкий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Новгородской области, 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 Положении 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 — 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.

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. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

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

1.5. Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования — на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

1.6. Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.7. 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 образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель, задачи и формы системы (целевой модели) наставничества

2.1 *Цель* системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Новгородской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в образовательной организации, — 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* региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- *содействовать созданию в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;*
- *оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды и методическую поддержку педагогическим работникам образовательных организаций;*
- *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 форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. В образовательных организациях Новгородской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, применяются разнообразные формы наставничества («педагог — педагог», «руководитель образовательной организации — педагог», «работодатель — студент», «педагог колледжа — молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

2.4. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, кадровых ресурсов, запроса наставляемого. 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. Виртуальное наставничество 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 региональной системы (целевой модели) наставничества

3.1. Для внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях создаются *кадровые, организационно-методические, материально-технические, психолого-педагогические условия и ресурсы*, способствующие реализации программ наставничества и направленные на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях; оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке «дорожной карты»; изучения, обобщения и распространения положительного опыта работы наставников, обмена инновационным опытом в сфере наставничества.

3.2. В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса применяются меры *материального (денежного) и нематериального способа стимулирования*.

3.3. Образовательными организациями коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации определяются размеры выплат компенсационного характера за реализацию наставнической деятельности.

3.4. В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса разрабатывается и утверждается в образовательных организациях и органах управления образованием городского и муниципальных округов, муниципальных районов области 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.;
- поддержка системы наставничества через СМИ и др.;
- 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 соответствии с 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 образования Новгородской области, Благодарностью министра образования Новгородской области.

3.5. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

4. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

4.1. 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*.

4.2. В структуру управления процессом внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательные организации входят; министерство образования Новгородской области; подведомственная организация, наделенная функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества (далее уполномоченная организация); муниципальный орган управления образованием; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования; среднего профессионального образования, осуществляющие реализацию программ наставничества.

4.3. Министерство образования Новгородской области осуществляет координацию внедрения системы (целевой модели) наставничества; обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества; координирует работу структурного подразделения (региональный институт профессионального развития),.

4.4. Уполномоченная организация оказывает организационную, методическую, информационную поддержку участникам внедрения целевой модели наставничества; содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик для педагогов и молодых специалистов; разрабатывает предложения по совершенствованию региональной системы внедрения (целевой модели) наставничества; содействует в привлечении к реализации наставнических программ образовательные организации; обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий; сопровождает деятельность образовательных организаций по внедрению системы (целевой модели) наставничества в Новгородской области.

4.5. Муниципальный орган управления образованием, осуществляющий управление в сфере образования, согласовывает «дорожные карты» внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями; контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования.

4.6. Образовательные организации, осуществляющие внедрение целевой модели наставничества, разрабатывают и реализуют мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели; разрабатывают и реализуют программу наставничества для взаимодействия пары «наставник — наставляемый»; назначают куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации; осуществляют персонафицированный учет молодых педагогов, участвующих в программах наставничества; проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ 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.

5. Организация системы наставничества (целевой модели) в образовательных организациях Новгородской области

5.1. 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).

5.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

5.3. *Руководитель образовательной организации:*

- 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 ит.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников,

аккумуляции 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.

5.4. Куратор реализации программ наставничества:

- 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 в наставническую 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;

- создает банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

- осуществляет описание наиболее успешного и эффективного 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 оценки качества процесса реализации программы наставничества и оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;

- совместно с куратором 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 руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества.

6. Права и обязанности наставника

6.1. 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.

6.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными 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 (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.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. 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.

7.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. ГМ 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 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;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

8. Подбор и формирование пар «наставник — наставляемый».

Основные подходы к организации взаимодействия «наставник — наставляемый»

8.1. 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 обновляется ежегодно.

8.2. 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.

8.3. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых

осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

8.4. 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.

8.5. В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования 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», «социальный партнер педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования.

9. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и возможные риски

9.1. Внедрение и реализация региональной 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 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.

9.2. Результатом успешной реализации персонализированной 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 образовательной организации; – качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

При внедрении и реализации системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски:

- отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

10. Мониторинг и оценка результатов реализации региональной программы наставничества

10.1. 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 (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

10.2. 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.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы 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 внутри образовательной 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 отслеживаемых показателей.

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.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников
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 все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик 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.

11. Завершение персонализированной программы наставничества

11.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- 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).

11.2. 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).

12. Заключительные положения

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