

Принято:
педагогический совет
протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Утверждено:
директор школ
приказ № 334 от 03.11.2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «ТСШ № 3»

I. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Федеральный уровень:

1. Распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 г. N 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";
2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204;
4. Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94;
5. Паспорт национального проекта «Образование»

Региональный уровень

1. Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 и Региональная целевая модель наставничества;
2. Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка» 2018 г;
3. Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 457-р;

Муниципальный уровень:

1. Распоряжение Управления образования администрации Северо-Енисейского района «Об организации работы по внедрению целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях»;
2. «Об утверждении Положения (целевой модели) о наставничестве в сфере образования Северо-Енисейского района».

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. В Положении используются следующие понятия.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом

и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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 и личностные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в школе;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в школе;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в школе;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

2.2. Срок реализации школьной Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «ТСШ № 3»: 2022–2024 гг.

2.3. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества в МБОУ «ТСШ № 3»:

Процесс наставничества в МБОУ «ТСШ № 3» регулируется следующими нормативными документами: приказом о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.3.1. Приказ о внедрении Целевой модели наставничества, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в школе;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в школе;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в школе с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в школе;

2.3.2. Письменное согласие наставника на работу наставником;

2.3.3. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого);

2.3.4. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику;

2.3.5. Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «ТСШ № 3» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в МБОУ «ТСШ № 3», План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «ТСШ № 3»);

2.3.6. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

2.4. Структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «ТСШ № 3»:

2.4.1. Управление Целевой моделью наставничества в МБОУ «ТСШ № 3» осуществляется:

2.4.1.1. МБОУ «ТСШ № 3», осуществляющим реализацию программ наставничества;

2.4.1.2. промышленными и иными предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории муниципалитета, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с МБОУ «ТСШ № 3».

III. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 12 лет, педагогических работников (далее – педагоги) и молодых специалистов, работающих в МБОУ

«ТСШ № 3».

3.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в школе;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Формы наставничества в МБОУ «ТСШ № 3» применяются по отношению к наставляемому или группе наставляемых: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - ученик», «ученик – ученик», «педагог - ученик». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных ожиданий.

4.1.1. В рамках формы наставничества «педагог - педагог» одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

1) «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

2) «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация

наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив;

3) «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта;

4) «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

4.1.2. В рамках формы наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» руководитель образовательного учреждения может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог»;

4.1.3. Форма наставничества «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя муниципального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

4.1.4. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся внутри школы, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого. Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- 4.1.4.1. помощь в проявлении лидерского потенциала;
- 4.1.4.2. развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- 4.1.4.3. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- 4.1.4.4. создание комфортных условий и коммуникаций внутриобразовательной организации;

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

4.1.4.5. «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

4.1.4.6. «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

4.1.4.7. «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или присовместной работе над проектом).

4.1.5. Виды наставничества:

4.1.5.1. 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;

4.1.5.2. наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

4.1.5.3. 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;

4.1.5.4. 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;

4.1.5.5. 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;

4.1.5.6. 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»);

4.1.5.7. 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.

V. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целевая модель наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МБОУ «ТСШ № 3» персонализированных программ наставничества педагогических работников.

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

5.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в образовательном учреждении:

5.1.1. руководителя;

5.1.2. куратора реализации персонализированных программ наставничества;

5.1.3. наставников - педагогов, которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

5.1.4. педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

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

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества включают:

5.2.1. подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

5.2.2. разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

5.2.3. оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

5.2.4. цифровую информационно-коммуникационную среду

наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

5.2.5. изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

5.2.6. координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

5.2.7. осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

5.3. 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

- 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:

- лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком 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»»;

- лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

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

VI. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Все структурные компоненты Целевой модели наставничества распределяются на два блока: внутренний (блок образовательного учреждения) и внешний по отношению к ней.

6.1. Внутренний блок: образовательное учреждение.

Наставничество организуется на основании приказа директора школы «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора школы.

6.1.1. Директор школы:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией целевой модели наставничества;
- издает локальные акты о внедрении и реализации целевой модели наставничества, принимает дорожную карту по ее 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 блоке (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение целевой модели наставничества;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- создает условия по координации и мониторингу реализации целевой модели наставничества.

Директором определяется и назначается приказом куратор реализации программ наставничества.

6.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором школы из числа заместителей;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательного учреждения;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в школе ии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает 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 целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению целевой модели наставничества;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения;

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

6.2. Внешний блок: муниципальный уровень

- согласовывает дорожную карту внедрения Целевой модели наставничества, разработанную школой;

- контролирует реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в школе;

- осуществляет информационно-методическую поддержку реализации Целевой модели, включая ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

VII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

7.1. Права и обязанности наставника:

7.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников школы 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 директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

7.1.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по

программе наставничества (ШМО, 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.

7.2. Права и обязанности наставляемого:

7.2.1. 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 директору школы с ходатайством о замене наставника.

7.2.2. 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 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 новым и инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VIII. ОЖИДАЕМЫЕ (ПЛАНИРУЕМЫЕ) РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

8.1. В результате внедрения и реализации Целевой модели 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.

IX. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

9.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.

9.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

9.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

9.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- Результативность реализации персонализированной программы

наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших КДР, ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

9.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

9.6. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

1. Доля детей в возрасте от 12 до 18 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, 6 %
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставника, 3 %
3. Доля учителей от общего количества педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставника, 12 %
4. Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, 24 %.

По итогам проведения мониторинга принимаются управленческие решения, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, проводится анализ эффективности принятых мер.