

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим  
советом МДОУ  
Дуниловский  
детский сад  
27.04.2023



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о реализации системы наставничества педагогических работников МДОУ Дуниловского детского сада

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о реализации системы наставничества педагогических работников МДОУ Дуниловского детского сада разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", «Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области», утверждённого приказом департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 № 33-нн.

Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией наставничества обучающихся;
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МДОУ и его эффективности.

### 1.1. 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 непедагогическое 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;
- персонализированная программа наставничества — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 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.

1А. 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 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;

- оказание помощи в освоении цифровой информационнокоммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

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

- содействие развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационнокоммуникативных 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;

- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и умений педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

ознакомление педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно

выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

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, психологопедагогических 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;

- «Педагог вуза/колледжа молодой педагог образовательной организации» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, в которой наставником выступает педагогический работник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, который разделяет с молодым педагогическим работником ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за годы базового профессионального обучения, а также имеет возможность пролонгированного наблюдения за молодым педагогическим работником с целью совершенствования базовой подготовки молодых специалистов в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования для работы в системе образования;

- «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 медикосоциальных центров, специалисты кванториумов, ШТ-кубов, 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 информационнокоммуникационных 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) Применение видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагогического работника, имеющих профессиональных затруднениях. Виды наставничества могут быть использованы как индивидуально, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

### 3. Организация системы наставничества

3. 1. Организация системы наставничества осуществляется во взаимодействии образовательных организаций и структур различных уровней управления образования, к которым относятся:

3.1.1. На муниципальном уровне — муниципальная методическая служба, которая оказывает содействие в организации и внедрении системы наставничества в образовательных организациях муниципального района.

### 3. 1.2. На региональном уровне:

- государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ярославской области «Институт развития образования», которое оказывает содействие при внедрении системы наставничества по вопросам: информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.; проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества; организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий; - структурное подразделение государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ярославской области «Институт развития образования» — Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее — ЦНППМ), который осуществляет тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в образовательной организации.

3.2. Наставничество осуществляется в соответствии с локальным актом МДОУ, утверждающим положение о наставничестве в образовательной организации,

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

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

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

3.6. Организация наставничества осуществляется руководителем образовательной организации, куратором, методическим объединением наставников/ советом наставников (образуется образовательной организацией при необходимости), педагогом-психологом (при наличии).

### 3.7. 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, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников; - осуществляет оценку результативности внедрения системы наставничества.

### 3.8. 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; - формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим объединением наставников/советом наставников; - 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; - осуществляет оценку результативности внедрения системы

наставничества; - инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества.

### 3.9. Методическое объединение наставников/совет наставников:

■ является общественным профессиональным органом, объединяющим на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества;

■ принимает участие в разработке локальных актов и иных документов в сфере наставничества совместно с куратором; - принимает участие в подборе пар (групп) наставников и наставляемых; - разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогических работников и групп педагогических работников образовательной организации;

■ анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества; - принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества;



■ осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

■ осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации; - принимает участие в оценке результативности реализации персонализированной программы наставничества;

■ принимает участие в оценке результативности внедрения системы наставничества;

■ участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников совместно с куратором; - принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, наполнение рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации (событийная, новостная, методическая, правовая и пр

#### ■ 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 други педагогических работников образовательной организации с их согласия;

■ в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях; - осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий; - принимать Участие в оценкекачества 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 с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества, за организационнометодической поддержкой;

■ 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, школа молодого учителя, 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; - владеть самопроектированием на основе желаемого образа самого себя в профессии как перспективной технологией наставничества; - разрабатывать совместно с наставляемым, оценивать и корректировать персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

- создавать условия освоения деятельности, сочетающие психологический комфорт и развивающий дискомфорт, безопасность и определенную степень риска, необходимые для преодоления имеющихся затруднений и формирования самостоятельности наставляемого;

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; - стимулировать и поддерживать процессы самореализации и самосовершенствования наставляемого, развитие инициативы и социальной, профессиональной активности; - 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.

#### б. 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 или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам); - завершение персонализированной программы наставничества по инициативе куратора.

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 конкурсов наставников и их форм на уровне образовательной организации;

■ направление наставников для участия в фестивалях, конференциях, конкурсах наставников и их формах на региональном уровне;

■ 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.;

■ организация профессиональных сообществ для наставников с возможностью неформального общения и быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и др.;

■ представление претендентов к награждению и поощрению лучших наставников наградами регионального и муниципального уровней;

■ применение корпоративных наградных знаков или знаков отличия наставников внутри образовательной организации (значки, наклейки, грамоты и т.п.); - 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;

8.3. Размеры мер материального стимулирования определены в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в пределах средств, предоставленных в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

## 9. Оценка результативности реализации персонализированной программы наставничества

Оценка результативности реализации персонализированной программы наставничества осуществляется куратором и наставником при участии наставляемого.

9.1. Мониторинг результативности реализации персонализированной программы наставничества осуществляется по четырем характеристикам:

- 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.;
- изменение поведения и способа действий, применение полученных знаний и умений на рабочем месте, которые определяются на ОСНОВЕ различных способов оценивания: наблюдение со стороны куратора, наставника, коллег, а также анкетирование, непосредственное невключенное наблюдение 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.).

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

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

## 10. Оценка результативности внедрения системы наставничества

10.1. Оценка результативности внедрения системы наставничества осуществляется руководителем образовательной организации и куратором совместно с методическим объединением наставников/советом наставников, педагогом-психологом.

10.2. Мониторингу внедрения системы наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- кадровые условия; - организационно-методические и организационно-педагогические условия;
- материально-технические условия;
- финансово-экономические условия;
- психолого-педагогические условия;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, и др.

10.3. Образовательная организация определяет ожидаемые результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в соответствии с рекомендациями ЦНППМ.

