

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №5 имени атамана М. И. Платова

Принято
на педагогическом совете школы
Протокол № _____
от « ____ » _____ 2024 г.

«Утверждаю»

Директор школы

МБОУ СОШ №5

имени атамана М.И. Платова

Т.С. Зайцева

Приказ № _____ от « ____ » _____ 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МБОУ СОШ № 5 ИМЕНИ АТАМАНА М.И.ПЛАТОВА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации МБОУ СОШ № 5 имени атамана М.И.Платова разработано в соответствии с планом реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации и определяет цель, задачи, принципы формирования, структуру системы наставничества, организационные, содержательные основы деятельности по ее реализации.

1.2. Положение «О внедрении и реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций» разработано на основании следующих нормативно-правовых актов:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Федеральный закон от 31.07.2020 №304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16;
- Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

1.3. Термины и определения, используемые в Положении:

- «субъект научно-методической деятельности» – физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;
- «педагогический работник» – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. К педагогическим работникам в Концепции не относятся педагогические работники образовательных организаций высшего образования;
- «профессиональные компетенции» – способность и готовность успешно действовать на

- основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;
- «индивидуальный образовательный маршрут» – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;
 - «непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров» – комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;
 - неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров – комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития;
 - наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;
 - форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы;
 - виды наставничества: традиционное, ситуационное, партнерское, краткосрочное, флеш-наставничество, саморегулируемое и др.;
 - программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;
 - наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
 - к категории наставляемых относятся: молодые/начинающие педагоги; педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва; педагоги, находящиеся в процессе адаптации к новой работе; педагоги, желающие повысить свой уровень в определенном направлении педагогической деятельности; педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками; педагоги, находящиеся в состоянии профессионального эмоционального выгорания; педагоги, имеющие профессиональные дефициты и осознающие потребность в наставнике; стажеры, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку в образовательной организации;
 - наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
 - система наставничества (целевая модель) – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях; является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

2. Методические основания создания системы наставничества

2.1. Актуальность:

Наставничество в Российской Федерации является традиционной формой поддержки и профессионального развития педагогических кадров.

В этой связи актуализируется внедрение целевой модели наставничества, активизация методического актива, осуществляющего адресное сопровождение прохождения педагогом (наставляемым) индивидуального образовательного маршрута.

Молодые специалисты, педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва, педагоги, желающие повысить свой уровень в определенном направлении педагогической деятельности и др. должны быть включены в систему поддержки, организованную методической службой образовательной организации. Данная коллективная система поддержки способствует профессиональному взаимодействию педагогов через активизацию деятельности профессиональных сообществ. Присоединение к профессиональному сообществу предоставляет возможность обмена опытом с коллегами, способствуют формированию взаимной поддержки и взаимообучения, т.е. наставничества.

Заместитель директора, курирующий методическую работу, организует персонифицированную форму наставничества, учитывающую запросы и потребности самого педагога.

Таким образом, субъекты научно-методического сопровождения становятся неотъемлемой частью профессионального становления педагога, предоставляя ему необходимые знания, поддержку, инструменты и уникальные возможности для сотрудничества.

2.2. Целью наставничества является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.3. Задачи системы наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на уровне ОО.

2.4. Система наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию целевой модели наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

2.5. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного 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;
- обучение при введении новых технологий и инноваций;
- обмен опытом между членами педагогического коллектива, профессиональных сообществ.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации

3.1. Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников - педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников на муниципальном уровне;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- раздел на сайте образовательной организации;
- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

3.4. Финансово-экономические условия.

Мотивирование и стимулирование является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

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

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.6. Среди стимулирующих мер общегосударственного значения выделяют:

- знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Знаком награждаются лучшие наставники из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.
- нагрудный знак «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» Нагрудным знаком «Почетный наставник» награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

3.7. Психолого-педагогические условия в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

4. Организация системы (целевой модели) наставничества

4.1. Наставничество в МБОУ СОШ № 5 имени атамана М.И.Платова организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

4.2. Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации.

4.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества 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 (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию наличия в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству ответственными и неформальными представителями региональной системы (целевой модели) 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;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

5. Форма наставничества «педагог-педагог»

В рамках этой формы основными задачами наставничества являются успешное закрепление педагога, имеющего потребность в наставнике, на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

5.1. Модели взаимодействия «педагог-педагог».

5.1.1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист». Опытный педагог (педагог-профессионал) осуществляет наставничество для приобретения молодым педагогом специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Опытный педагог становится в позицию ментора, наставника. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются

беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

5.1.2. Взаимодействие «опытный педагог-предметник – педагог-предметник без опыта работы». 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 педагога без опыта 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. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

5.2. Особую роль в форме наставничества «педагог-педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

5.3. Виды наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 5 имени атамана М.И.Платова.

5.3.1. Традиционный вид наставничества («один на один») - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Данный вид наставничества позволяет достаточно успешно осваивать новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции, но в меньшей степени работает на развитие инновационного потенциала, лидерских качеств.

5.3.2. Менторство или стратегическое партнерство. Ситуационное наставничество - предоставление наставником необходимой помощи по запросу наставляемого в целях обеспечения немедленного реагирования на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Менторство может быть краткосрочным, организованным для достижения конкретных целей, краткосрочных результатов.

5.3.3. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для подопечного. Главный риск данной модели состоит в трудности налаживания взаимодействия, если имеется существенная разница в статусе или возрасте между педагогом - наставником и педагогом - наставляемым. Партнерское наставничество - предполагает, что оба участника процесса наставничества находятся в равном положении, но в отношении решаемой проблемы, тот, кто занимает позицию наставника, имеет определенный позитивный опыт профессиональной деятельности. Поэтому его задачи состоят в обеспечении честной и конструктивной обратной связи, создании видения перемен и мотивации партнера к эффективным действиям.

5.3.4. Флэш-наставничество-это новый вид наставничества через «одноразовые» встречи, обсуждения. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, участвуют в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим опытом профессионального саморазвития и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества и каким образом. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

5.3.5. Саморегулируемое наставничество – состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные педагоги добровольно выдвигают себя в качестве наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что наставниками становятся

именно те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом педагог, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, что, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

6. Методы наставничества и формы работы

6.1. Методы наставничества:

- беседа, групповая рефлексия, в процессе которых осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- «включенное наблюдение», анкетирование, социометрия и др., направленные на формирующее и контролирующее оценивание;
- нетворкинг как организация взаимодействия наставляемых со значимыми партнерами;
- фасилитация актуализации индивидуальной мотивации;
- моделирование и анализ ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития генерация инновационных идей;
- личный пример (наставник как носитель эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы эффективной деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

6.2. Формы работы:

- онлайн консультирование;
- день открытых дверей наставников и образовательных организаций;
- индивидуальные и групповые тематические консультации;
- выездные семинары;
- тьюторское сопровождение;
- образовательные, информационные и методические проекты;
- фестивали педагогического мастерства;
- открытые уроки, воспитательные мероприятия, мастер-классы;
- конференции педагогических идей, педагогические ринги, митапы;
- дискуссионные площадки и круглые столы;
- педагогические чтения;
- деловые и ролевые игры;
- научно-методические семинары, конференции;
- психологические тренинги;
- конкурсные мероприятия.

7. Функции и этапы наставнической деятельности

7.1. Функции наставнической деятельности:

- ценностно-ориентировочная функция,
- гностическая,
- диагностико-рефлексивная,
- экспертная,
- мотивационная,
- коммуникативная,
- педагогическая,
- эталонная,
- профессионально-проектировочная.

7.2. Этапы наставнической деятельности:

- диагностический (определяющий сформированность профессиональных компетенций педагога (предметных, методических, метапредметных), адаптационную программу профессионального становления молодого специалиста, траекторию профессионального развития педагога);
- проектировочный (направленный на формирование потребности у педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков);
- этап реализации (самостоятельные действия педагога, реализующего свой ИОМ);
- рефлексивный (формирующий у наставляемого лица способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умение критически оценивать процесс профессионального становления и /или развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием).

8. Права и обязанности наставника

8.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с утверждённой программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- оказывать наставляемому помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций;
- личным примером развивать положительные профессиональные качества наставляемого, при необходимости мягко и корректно корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников.

8.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программ наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
- принимать участие в оценке профессиональных достижений наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения региональной программы;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества;
- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

9. Права и обязанности наставляемого в образовательной организации

9.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки; отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках программы наставничества; - принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

9.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;
- в индивидуальном порядке запрашивать интересующую информацию;

10. Результаты внедрения (применения) системы наставничества

10.1. Внедрение и реализация муниципальной целевой модели наставничества будет способствовать формированию и обеспечению научно-методического сопровождения педагогических работников. В результате внедрения и реализации муниципальной 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.

10.2. Оценка результативности внедрения (применения) системы наставничества. Анализ/мониторинг внедрения (применения) системы наставничества включает:

- организацию внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

10.3. Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое

наставничество);

- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

10.4. Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.