

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**ИРКУТСКОЕ РАЙОННОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**  
**ПОСЕЛКА МОЛОДЕЖНЫЙ»**

Введено в действие приказом  
от 31 августа 2023г. № 103/4  
Директор  
\_\_\_\_\_ Н.В. Власевская  
«31» августа 2023г.

Утверждено  
Педагогическим советом школы:  
Протокол от 30 августа 2023 г. № 1  
«30» августа 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о наставничестве педагогических работников и обучающихся  
МОУ ИРМО «СОШ поселка Молодежный»,  
осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных  
образовательных программ`

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет основные принципы, формы, цели и задачи, организацию системы наставничества для педагогических работников и обучающихся МОУ ИРМО «СОШ поселка Молодежный», осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных образовательных программ.

1.2. Основными принципами системы наставничества являются:

- 1) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;
- 2) 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;
- 3) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 4) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 5) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуального образовательного маршрута;

б) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагогического работника с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.3. Образовательная организация признается реализующей систему наставничества при наличии локального нормативного акта образовательной организации, утверждающего Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу.

## Глава 2. Цель и задачи системы наставничества. Формы организации наставничества. Основные термины и понятия 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 и обучающихся.

2.2. Задачи системы наставничества:

- содействие созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников и обучающихся путем проектирования их индивидуального образовательного маршрута;
- содействие развитию «горизонтальных» связей в сфере наставничества на уровне образовательной организации и вне ее;
- содействие развитию профессиональных компетенций педагогических работников и обучающихся в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникационных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, дистанционных форм организации наставничества.

2.3 Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной организации предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

2.4 в образовательной организации выделены следующие формы наставничества:

- ученик - ученик;
- учитель - учитель;
- учитель - ученик;
- работодатель – ученик.

2.5 Наставляемым в форме «учитель - ученик» и «ученик - ученик», «работодатель – ученик» является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В формах «учитель – учитель» возрастной параметр не задается.

2.6 Наставниками могут быть учащиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2.7 Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях вхождения в выбранную программу.

2.8 **Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

2.9 **Форма наставничества «ученик» - «ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

2.10 **Форма наставничества «учитель» - «учитель»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку, а также обратное взаимодействие в вопросах совершенствования информационно-коммуникационной компетенции опытных педагогов.

2.11 **Форма наставничества «учитель» - «ученик»** предполагает взаимодействие учителя с учеником по организации и сопровождению учебно-исследовательской, проектной деятельности, подготовки к олимпиадам по учебным предметам, реализации программ сопровождения профориентационной направленности.

2.12 **Форма наставничества «работодатель» - «ученик»** предполагает взаимодействие обучающегося старших классов и представителя предприятия, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия может происходить прикладное знакомство с профессией.

2.13 Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся у педагогического работника профессиональных затруднений, запроса наставляемого, имеющихся кадровых ресурсов.

Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

2.14 **Наставничество** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.15 **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.16 **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

2.17 **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.

2.18 **Куратор** – сотрудник образовательной организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.19 **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для наставничества в образовательных организациях.

2.20 **Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.21 **Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

### Глава 3. Условия, ресурсы и организация системы наставничества

3.1. Кадровые условия и ресурсы, необходимые для организации системы наставничества:

- наличие муниципальных координаторов, сопровождающих специалистов реализации системы наставничества;
- наличие в образовательной организации руководителя, разделяющего ценности наставничества, куратора реализации программ наставничества, наставников, методистов, тьюторов;
- вовлечение в реализацию системы наставничества представителей социальных партнеров специалистов, владеющих компетенциями в области наставничества;
- обеспечение непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества.

3.2. Организационно-методические и информационно-методические условия и ресурсы, необходимые для системы наставничества:

- формирование муниципального реестра лучших наставнических практик;

- формирование планов мероприятий (дорожных карт) реализации системы наставничества;
- разработка персонализированных программ наставничества в образовательных организациях;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым по вопросам разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- создание и сопровождение стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций, направленных на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга эффективности и результативности реализации системы наставничества, разработка рекомендаций по результатам мониторинга;
- сопровождение информационно-коммуникационной среды для взаимодействия наставников, наставляемых;
- развитие муниципального профессионального сообщества наставников педагогических работников.

#### Глава 4. Организация системы наставничества

4.1. Наставничество осуществляется в отношении: - молодых начинающих педагогических работников;

- педагогических работников, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогических работников, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагогических работников, испытывающих профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

- педагогических работников, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности.

4.2. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

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

4.4. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы 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 наставничества педагогических работников В образовательной организации.
- издает приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и другое);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.5. Куратор реализации программ наставничества: - назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета — официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

#### 4.6. Методическое объединение наставников (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников; - является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении

персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях.

## Глава 5. Компетенции, права и обязанности наставника и наставляемого

### 5.1. Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками;
- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации;
- в образовательных организациях с низкими образовательными результатами, в сельских и удаленных школах, когда педагоги, удовлетворяющие данным профессиональным характеристикам, отсутствуют, наставником может стать педагог из другой образовательной организации, на основе сетевого взаимодействия.

### 5.2. Компетенции наставника:

- знать и уметь применять на практике нормативно-правовую базу в сфере образования, наставнической деятельности;
- разрабатывать совместно с наставляемым персонализированные программы наставничества с учетом уровня его психолого-педагогической, методической компетентности;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения наставляемым учебных занятий, внеклассных и внешкольных мероприятий;
- уметь сопровождать процессы рефлексии и самоисследования деловых, нравственных, психоэмоциональных качеств наставляемого, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям (законным представителям);
- периодически сообщать куратору реализации программ наставничества или руководителю методического объединения о процессе адаптации наставляемого или результативности его профессионального развития;



- подводить совместно с наставляемым промежуточные или окончательные итоги его профессиональной адаптации или профессионального развития с предложениями по дальнейшей работе и формированию зоны ближайшего развития.

### 5.3. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
  - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и осуществлять контроль своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятий;
- обращаться к куратору реализации программ наставничества с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества, за организационно-методической поддержкой;
- обращаться с мотивированным заявлением к куратору реализации программ наставничества и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения наставляемым мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставничества;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### 5.4. Обязанности наставника:

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- вовлекать молодого (начинающего) педагога в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению его общекультурного и профессионального кругозора;
- передавать профессиональные и практические знания, умения, навыки, накопленный опыт, обучать современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию эффективных решений в нестандартных ситуациях;
- выявлять и совместно устранять дефициты в профессиональной деятельности наставляемого в рамках мероприятий персонализированной программы наставничества;

- рекомендовать участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников на муниципальном уровне.

#### 5.5. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- пользоваться имеющейся в образовательной организации правовой, информационно-аналитической и учебно-методической документацией;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей, запрашивать интересующую информацию;
- обращаться к куратору реализации программ наставничества и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

#### 5.6. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, организацию работы в образовательной организации;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей, а также связанные с восполнением профессиональных дефицитов, учиться у него практическому решению поставленных задач;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение и культуру в работе, учебе и во всех видах деятельности в рамках наставничества;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с реализацией программы наставничества;
- отчитываться перед наставником в пределах персонализированной программы наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для наставляемых.

## Глава 6. Порядок организации системы наставничества в образовательной организации

6.1. Реализация системы наставничества в образовательной организации включает в себя следующие этапы:

- подготовка условий для реализации системы наставничества;
- формирование банка наставляемых;
- отбор и обучение наставников;
- организация и осуществление работы наставнических пар (групп);
- реализация персонализированных программ наставничества;
- информационная поддержка системы наставничества.

6.2. Образовательная организация издает локальные нормативные акты, регламентирующие сроки и порядок реализации системы наставничества в образовательной организации, назначение ответственных за внедрение и реализацию системы наставничества, планируемые результаты реализации системы наставничества, Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, план мероприятий (Дорожную карту) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, а также иные локальные нормативные акты.

6.3. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации может включать:

- цель, задачи, показатели эффективности реализации системы наставничества в образовательной организации;
- права, обязанности наставников, наставляемых, кураторов реализации программ наставничества;
- требования к наставникам, порядок отбора, назначения, обучения наставников;
- порядок формирования наставнических пар и групп;
- формы и условия поощрения наставников, критерии эффективности работы наставников;
- порядок формирования, утверждения, реализации и завершения персонализированных программ наставничества;
- условия публикации результатов реализации персонализированных программ наставничества на официальном сайте образовательной организации в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

6.4. План мероприятий (дорожная карта) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации может включать наименование этапов реализации, сроки проведения этапов реализации, содержание деятельности и план по реализации системы наставничества в образовательной организации на каждом этапе.

6.5. Организация наставничества педагогических работников в образовательной организации возлагается на руководителя образовательной организации.

6.6. Координацию реализации персонализированных программ наставничества осуществляет куратор реализации программ наставничества.

6.7. Структура персонализированной программы наставничества, порядок ее утверждения, сроки реализации, содержание, критерии оценки результатов реализации, порядок завершения определяются образовательной организацией с учетом условий работы образовательной организации.

6.8. Конкретные задачи, предполагаемые результаты, содержание персонализированной программы наставничества и сроки реализации определяются совместно наставляемым и наставником на основе задач профессионального развития (адаптации) наставляемого, его профессиональных дефицитов, формы организации наставничества.

6.9. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- инициативы наставника или наставляемого или по их обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- инициативы куратора реализации программ наставничества (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого);
- по обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## Глава 7. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

7.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» создается специальный раздел (рубрика), в котором размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества, нормативная правовая база в сфере наставничества педагогических — работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

## Глава 8. Меры поддержки и стимулирования наставнической деятельности

8.1. Меры поддержки деятельности наставников нематериального характера предполагают комплекс мероприятий, направленных на публичное признание деятельности наставников, повышение общественного и профессионального статуса наставников, привлечение к наставнической деятельности высококвалифицированных специалистов.

8.2. В целях нематериального стимулирования наставнической деятельности педагогических работников применяются следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном уровне;
- проведение конкурсов профессионального мастерства для наставников и наставляемых разного уровня;
- поддержка системы наставничества посредством информирования общественности о значимости, эффективности системы и лучших практик наставничества на официальных сайтах образовательных организаций в информационно-коммуникационной сети «Интернет», в средствах массовой информации и социальных сетях;
- организация сообществ, для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых проектах, мероприятиях, разработках;
- возможность участия наставников в качестве членов жюри профессиональных конкурсов разного уровня;
- возможность включения наставников в резерв управленческих кадров образовательной организации;
- представление лучших наставников к награждению государственными и ведомственными наградами.

Глава 9. Ожидаемые эффекты реализации системы наставничества.

Основные целевые (количественные) показатели эффективности реализации системы наставничества и мониторинг ее реализации

9.1. Ожидаемыми эффектами реализации системы наставничества педагогических работников являются:

1) на муниципальном уровне:

- обновление кадровых резервов, закрепление в муниципальном образовании молодых (начинающих) педагогических работников;
- установление профессиональных связей, позволяющих эффективно использовать потенциал педагогических работников-наставников, развитие профессиональных сообществ;
- повышение методического и инновационного потенциала муниципального образования, рост вовлеченности педагогических работников в развитие муниципальной системы образования.

2) на уровне образовательной организации;

- повышение уровня развития кадрового потенциала, формирование кадрового резерва образовательной организации;
- сокращение времени на адаптацию молодого (начинающего) педагогического работника в профессиональной среде;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников, улучшение образовательных результатов обучающихся у наставляемого и наставника;
- формирование профессиональной компетентности педагогических работников при решении новых или нестандартных задач.

9.2. Основные целевые (количественные) показатели эффективности реализации системы наставничества:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего для обучающихся);
- эмоциональной состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

9.3. Целью мониторинга реализации системы наставничества является качественная и количественная оценка эффективности реализации системы наставничества.

9.4. Общий порядок проведения мониторинга включает:

- сбор первичных данных для мониторинга достижения целевых показателей на уровне образовательной организации, осуществляемый куратором реализации программ наставничества в образовательной организации;
- на уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей проводится ежегодно, не позднее 30.06. текущего учебного года;
- на муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей осуществляется с учетом данных образовательных организаций ежегодно, не позднее 30.09. текущего года.

9.5. При проведении мониторинга, с учетом условий реализации системы наставничества на разных уровнях могут быть использованы следующие методы сбора первичной информации о качестве реализации и достижения целевых показателей системы наставничества: анкетирование, опросники, наблюдение, анализ образовательных результатов, анализ методических продуктов, разработанных участниками программ наставничества, метод экспертных оценок и другие.

## Глава 10. Изменения и дополнения в Положении

10.1 Положение о наставничестве утверждается приказом руководителя.

10.2 Необходимые изменения и дополнения в Положение вносятся на основании решения методического совета и закрепляются приказом руководителя.