

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических
работников МАОУ «Школа № 37»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (далее Положение) в МАОУ «Школа № 37» (далее школа, образовательная организация) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Методологической основой целевой модели наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы в школе по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый приказом директора, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в школе.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается

предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Координатор - ответственный работник, назначаемый приказом директора из числа заместителей для реализации целевой модели наставничества.

Куратор – педагогический работник (руководитель методического объединения), отвечающий за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

- принцип *системности* и *стратегической целостности*– предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

- принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

- принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

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

1.5. Система наставничества ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», выражающаяся в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

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

1.7. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу школы. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор школы.

2. Цель, задачи и формы целевой модели наставничества

2.1. *Цель* модели наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в школе, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* целевой модели наставничества педагогических работников:
- *содействовать созданию в школе психологически комфортной образовательной среды наставничества*, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на региональном, муниципальном, школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. В школе могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

2.4. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких, как: видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Виртуальное наставничество обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций,

технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействием между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель»– способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации– учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества

3.1. Для внедрения и реализации целевой модели наставничества в школе создаются *кадровые, организационно-методические, материально-технические, психолого-педагогические условия и ресурсы*, способствующие реализации программ наставничества и направленные на поддержку наставничества педагогических работников школы; оказание

консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке «дорожной карты»; изучения, обобщения и распространения положительного опыта работы наставников, обмена инновационным опытом в сфере наставничества.

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

Наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на занятие вакантной должности, при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно применить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Министерства просвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

Наставники могут быть представлены к награждению региональными наградами: Знаком Новгородской области «Лучший наставник», Почетной грамотой министерства образования Новгородской области, Благодарностью министра образования Новгородской области.

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

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

4.1. Система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий и ресурсов, необходимых и достаточных для успешной реализации в школе персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие *структурных компонентов и механизмов*.

4.2. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в школе входят: директор, координатор реализации целевой модели наставничества из числа заместителей руководителя, куратор (руководители методических объединений), наставники и наставляемые.

4.3. Координатор целевой модели наставничества разрабатывает и реализует совместно с наставником и наставляемым мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели; осуществляет персонафицированный учет молодых педагогов, участвующих в программах наставничества; проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества; обеспечивает формирование базы данных программ наставничества и лучших практик; обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

5. Организация системы наставничества в гимназии

5.1. Наставничество организуется на основании приказа директора, утверждающего Положение о системе наставничества педагогических работников в школе (с приложениями: «Дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества; приказ о закреплении наставнических пар/групп).

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

5.3. Директор школы:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты школы о внедрении целевой модели наставничества;
- утверждает координатора реализации целевой модели наставничества и кураторов реализации программ наставничества;
- утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в школе;
- 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, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников школы;

- применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

5.4. *Координатор* целевой модели наставничества:

- осуществляет персонифицированный учет педагогов, участвующих в программах наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик успешного и эффективного опыта наставнических пар;
- поддерживает наставнические пары в целях популяризации статуса наставника; рекомендовать применение мер материального (денежного) и нематериального способа стимулирования наставников;
- отслеживает реализацию «дорожной карты» по реализации целевой модели наставничества в школе;
- один раз в год актуализирует информацию о наличии в школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает директору школы для утверждения кандидатуры наставников;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организовывает повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в других образовательных организациях;
- осуществляет мониторинг и оценку результатов внедрения целевой модели наставничества;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в школе.

5.5. *Куратор* реализации программ наставничества:

- отчитывается координатору о реализации наставнической работы в методическом объединении (один раз в квартал);
- контролирует реализацию персонализированных программ наставничества (один раз в квартал);
- организовывает совместно с координатором внедрения целевой модели наставничества мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в гимназии;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания,

воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- совместно с директором гимназии, координатором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников.

6. Права и обязанности наставника

6.1. Права наставника:

- привлекает для оказания помощи наставляемому других педагогических работников школы с их согласия;
- знакомится в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получает другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращается с заявлением к директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществляет мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

6.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными актами школы при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- создавать условия для творчества, проектной и исследовательской деятельности, привлекать к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных федеральных, региональных, муниципальных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников школы;
- обращаться к директору/координатору реализации целевой модели наставничества/ куратору с ходатайством о замене наставника.

7.2. Обязанности наставляемого:

- изучить Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в школе;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в профессиональной деятельности;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

8. Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый». Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»

8.1. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в школе. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников школы по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

8.2. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

8.3. Сформированные на добровольной основе наставнические пары/группы утверждаются приказом директора школы.

8.4. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами и обговариваются в самом начале реализации наставнической программы.

8.5. В школе могут быть реализованы различные формы наставничества: *«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и др.*

9. Планируемые результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников и возможные риски

9.1. Внедрение и реализация системы наставничества педагогических работников будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества в школе;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

9.2. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

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

9.3. При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в школе возможны следующие риски:

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

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

Мониторинг дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

10.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает выявить как соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения гимназии, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, выделяется сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, позволяющая выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на две ключевые цели: 1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы; 2) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить: научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы; удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

11. Завершение персонализированной программы наставничества

11.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

11.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов. Возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

12. Заключительные положения

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

**«Дорожная карта» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников
в МАОУ «Школа № 37» на 2022 – 2025 годы**

<i>№№ п/п</i>	<i>Наименование этапа</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных актов, персонализированных программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников; обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение о системе наставничества педагогических работников; - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников»; - назначение координатора по реализации целевой модели наставничества и выбор кураторов; - приказ о назначении наставников и закреплении наставнических пар/групп; - подготовка письменных согласий наставника (по выполнению наставнических обязанностей) и наставляемого (по закреплению за ним наставника); - Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в школе; - подготовка персонализированных программ наставничества; - составление индивидуальных образовательных маршрутов наставниками совместно с наставляемыми; - составление дополнительных соглашений с наставниками по возложению на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью (определение размера выплат компенсационного характера за реализацию наставнической деятельности) 	<p>29.06.2022</p> <p>02.09.2022</p> <p>02.09.2022</p> <p>02.09-06.09.2022</p> <p>02.09.2022</p> <p>сентябрь-ноябрь 2022</p>	<p>Ильина Е.Ю. директор; Кокарева Н.В. зам.директора;</p> <p>Наставники и наставляемые (на основании приказа директора)</p>
		Проведение совещания «Целевая модель наставничества:	октябрь 2022	Кокарева Н.В.

		траектории пути»		
		Организация Совета наставников	октябрь 2022	Кокарева Н.В.
		Заключение соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, ИРО, ЦНППМ, вузами, сетевыми партнерами	в течение всего периода реализации целевой модели	Кокарева Н.В.
		Разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагога	октябрь 2022	Кокарева Н.В.
		Привлечение внешних компетентных наставников и экспертов для оказания помощи и/или оценке качества реализуемых персонализированных программ педагогических работников	в течение всего периода реализации целевой модели (по согласованию)	Кокарева Н.В.
2	Формирование банка наставляемых	Сбор информации о профессиональных дефицитах педагогических работников	Сентябрь-октябрь 2022	Кокарева Н.В.
		Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	октябрь 2022	Кокарева Н.В.
3	Формирование банка наставников	Проведение анкетирования среди наставников в школе	октябрь 2022	Кокарева Н.В.
		Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	октябрь 2022	Кокарева Н.В.
4	Отбор и обучение наставников	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагогов, видов наставничества; формирование наставнических пар/групп	ноябрь 2022	Кокарева Н.В.
		Повышение квалификации наставников по соответствующей программе ДПО	согласно графику курсовой подготовки	Кокарева Н.В.
		Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	в течение всего периода	Кокарева Н.В.

			реализации целевой модели	
		Проведение консультаций	в течение всего периода реализации целевой модели.	Кокарева Н.В.
5	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация обмена опытом среди наставников	декабрь 2022, далее до 2025г. ежегодно	Кокарева Н.В. совет наставников
		Разработка (планирование) и реализация персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы	ноябрь 2022, далее до 2025г. ежегодно	Наставники
		Организация индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений	ноябрь 2022, далее до 2025г. ежегодно	Наставники
		Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым по реализации персонализированных программ наставничества	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Кокарева Н.В.
		Изучение, обобщение положительного опыта работы наставников	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Кокарева Н.В. совет наставников
		Обмен опытом в сфере наставничества педагогических работников с другими образовательными организациями, сетевыми сообществами	в течение всего периода реализации целевой модели	Кокарева Н.В. совет наставников, наставники

			наставничества	
		Создание электронного ресурса на сайте школы для сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников (база наставников и наставляемых, кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, методические рекомендации; федеральные, региональные и локальные нормативные акты в сфере наставнической деятельности; новости и анонсы мероприятий)	январь 2023, далее в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Кокарева Н.В. Вандалович Р.Ю.
		Участие в конференциях, вебинарах, семинарах по проблеме наставничества	2022-2025гг.	Кокарева Н.В. участники реализации целевой модели наставничества
		Разработка методических материалов, кейсов для наставников и наставляемых	2022-2025гг.	Кокарева Н.В. совет наставников, наставники
		Вовлечение наставнические пары/группы в проектную, исследовательскую, инновационную деятельность	2022-2025гг.	Кокарева Н.В. совет наставников
		Помощь педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах; публикации статей на различных цифровых платформах	2022-2025гг.	Кокарева Н.В. совет наставников
		Участие в мероприятиях, посвященных Году педагога и наставника	2023г.	Кокарева Н.В. совет наставников
6	Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга результатов внедрения системы наставничества (анкетирование): -оценка качества процесса реализации персонализированных программ наставничества; - оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся)	декабрь 2022, далее до 2025г. ежегодно	Кокарева Н.В.
		Проведение школьной конференции «Наставник+»	декабрь 2023,	Кокарева Н.В.

			далее до 2025г. ежегодно	совет наставников
		Проведение итогового мероприятия (конкурса) по выявлению лучших практик наставничества	декабрь 2023, далее до 2025г. ежегодно	Кокарева Н.В. совет наставников
		Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества (наставников, наставнических пар)	2022-2025гг.	Кокарева Н.В.
		Освещение мероприятий на сайте школы, в средствах СМИ	2022-2025гг	Кокарева Н.В. Вандалович Р.Ю.
		Поощрение и награждение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта	ноябрь 2023, далее до 2025г. ежегодно	Ильина Е.Ю. совет наставников
		Актуализация информации о наличии в школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых (ежегодно)	2023-2025гг. (один раз в год)	Кокарева Н.В.