

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
Г.В. Столбова

---

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ  
«Удугучинская СОШ»  
Е.В. Рыбакова

---

«01» сентября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о Муниципальной целевой модели наставничества  
педагогических работников и обучающихся в МОУ «Удугучинская средняя  
общеобразовательная школа»

**1. Общие положения**

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества (далее – МЦМН) педагогических работников и обучающихся в МОУ «Удугучинская СОШ» разработана на основании следующих нормативных актов:

- *Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р;*

- *Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 (О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года);*

- распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Методических рекомендаций для образовательных учреждений по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»;

- приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- приказа Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики № 0143 от 04.03.2022 «О внедрении и реализации МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях общего и дополнительного образования муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики».

1.2. МЦМН является обязательной для всех образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики», осуществляющих деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные учреждения).

### 1.3. Цель внедрения наставничества:

раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, привлеченных для работы в отрасли образования.

### 1.4. Задачи внедрения МЦМН:

- улучшение показателей образовательного учреждения в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- создание канала для обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. МЦМН представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих её внедрение и реализацию в образовательном учреждении и достижение поставленных результатов.

Структура МЦМН включает:

- нормативное обеспечение внедрения МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ»;
- финансово-экономические условия внедрения МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ»;
- формы и виды наставничества в МОУ «Удугучинская СОШ»;
- механизм реализации МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ»;
- структуру управления МЦМН педагогических работников и обучающихся в МОУ «Удугучинская СОШ»;
- мониторинг и оценку результатов внедрения и реализации программ МЦМН.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

**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,

**Наставляемый** - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

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

**Методическое Совет образовательного учреждения** - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

**Муниципальная целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и

**процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных учреждениях.**

1.7. Срок реализации МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ»: **2022-2024 гг.**

## **II. Нормативное обеспечение МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ»**

2.1. Процесс наставничества в МОУ «Удугучинская СОШ» регулируется следующими нормативными документами:

2.1.1. приказом МОУ «Удугучинская СОШ» от 01.09.2022 г. № 131 о внедрении и реализации МЦМН на уровне МОУ «Удугучинская СОШ», включающий:

- основания, цели, задачи, сроки, назначение ответственных лиц с описанием обязанностей для внедрения и реализации МЦМН в образовательном учреждении;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения МЦМН в образовательном учреждении.

2.1.2. письменным согласием наставника на работу наставником и наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого) на участие в программе наставничества;

2.1.3. приказом МОУ «Удугучинская СОШ» о закреплении наставников;

2.1.4. дополнительным соглашением к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику;

2.1.5. приказом «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении» (с приложениями, в том числе формами «База наставников» и «База наставляемых»),

2.1.6. приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

## **III. Финансово-экономические условия внедрения МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ»**

3.1. Стимулирование реализации МЦМН является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательному учреждению коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии федеральными, региональными и муниципальными правовыми актами определять и устанавливать размеры выплат компенсационного характера работнику(ам) за реализацию деятельности по наставничеству.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на замещение 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, другие виды поощрений;
- лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество», введенным Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия

«За наставничество», а также ведомственными наградами Минпросвещения РФ – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и профессионализм» – утвержденными приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

#### **IV. Формы и виды наставничества в образовательных учреждениях**

4.1. В отношении обучающихся МЦМН предусматривает реализацию следующей приоритетной формы наставничества:

1. «ученик-ученик»,
2. «педагог-ученик».

4.1.1. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное строгой субординации.

Форма наставничества «ученик – ученик» может осуществляться в индивидуальной или групповой форме.

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

Задачи:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательного учреждения, рабочей программы воспитания образовательного учреждения или при совместной работе над проектом),

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных учреждениях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам, реализация волонтерских проектов;
- в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.1.2. Форма наставничества «педагог-ученик» предполагает взаимодействие педагога и обучающегося, при котором поддержки со стороны педагога транслируется в виде передачи необходимых навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.), поддержки. Здесь подходит и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом». Данная форма предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся). Цель реализации формы «учитель – высокомотивированный ученик» - раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи: - повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

Наставник побуждает обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора; совместно с обучающимся распределяет и оценивает имеющиеся у него ресурсы всех видов реализации поставленных целей; организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению и развитию познавательных интересов обучающихся; организует педагогическое сопровождение и педагогическую поддержку при нивелировании трудностей в обучении, развитии, адаптации; организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся; помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории; осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений; организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты: развитие selfкомпетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе конкурсном, олимпиадном движениях.

4.2. В отношении педагогов МЦМН предусматривает реализацию следующей приоритетной формы наставничества:

1. «педагог-педагог»,

4.2.1. Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных учреждениях общего и дополнительного образования. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

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

1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. 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. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данном образовательном учреждении, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному

росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

4. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательном учреждении, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом. 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.

#### 4.3. Результаты применения разнообразных форм наставничества.

Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов (студентов педагогических вузов и колледжей) – «педагог-педагог», «руководитель образовательного учреждения-педагог», «работодатель-студент-практикант педагогической специальности колледжа или вуза» – способна привести к следующим результатам (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую

- деятельность и социально-культурную жизнь образовательного учреждения;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
  - улучшение психологического климата в образовательном учреждении;
  - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
  - рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
  - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
  - сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
  - повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
  - упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными учреждениями;
  - рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

#### 4.4. Виды наставничества педагогических работников образовательного учреждения.

1. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
2. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.
3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
4. 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.
5. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
6. Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться

мнениями и личным опытом.

7. Традиционная форма 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.

## **V Механизм реализации МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ»**

5.1. МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ» реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательного учреждения проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательного учреждения нормативных документов реализации МЦМН (см. раздел II);
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка)
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели); \* определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательного учреждения посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый самореализации, осваивает развития;
- развивает навыки самоопределения и самостоятельно новые цели личностного.



## **VI. Структура управления МЦМН педагогических работников и обучающихся в МОУ «Удугучинская СОШ»**

6.1. Управление МЦМН в МОУ «Удугучинская СОШ» осуществляется:

6.1.1. Администрацией МОУ «Удугучинская СОШ»;

6.1.2. Методическим Советом школы.

6.4. Функции МОУ «Удугучинская СОШ», осуществляющего внедрение МЦМН:

- разрабатывает и реализует мероприятия Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении;
- формирует и реализует программы наставничества;
- формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает куратора внедрения МЦМН в образовательном учреждении;
- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации МЦМН, в формате непрерывного образования.

6.4.1. Функции методического совета при реализации МЦМН:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательного учреждения в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- принимает участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
- помогает 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, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательном учреждении;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные функции;
- принимает участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся

образовательного учреждения.

6.4.2. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательного учреждения, планирующего внедрить МЦМН из заместителей руководителя образовательного учреждения или из числа других педагогических работников.

6.4.2.1. Функции куратора при реализации МЦМН:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения МЦМН;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее двух раз в год) актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности МЦМН, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению МЦМН;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системными администраторами) участие в наполнении страницы на официальном сайте, либо страницы в социальных сетях.

## **VII. Мониторинг и оценка результатов внедрения и реализации программ МЦМН**

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества - система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества в одном или отдельных ее элементах.

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

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

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

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

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;

- качество и темпы адаптации молодого, либо сменившего место работы специалиста, на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

#### 7.6. Показатели реализации МЦМН:

№	наименование показателя	2022 г.	2023 г	. 2024 г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	32	50	70
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставника, 0%	0	5	10
3	Доля учителей - молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %		75	85
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в	65	75	85

	программах наставничества, %			
--	---------------------------------	--	--	--