

Приложение 1

к приказу муниципального органа
«Управление образования городского
округа Краснотурьинск»
от 15.05.2023 № 121 -Д
«О реализации целевой модели
наставничества»

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории городского округа Краснотурьинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в городском округе Краснотурьинск определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение). Положение разработано в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проектов «Современная школа, национального проекта «образование» в части нормативного – правового обеспечения наставнической деятельности, направленного на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических технологических механизмов реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях общего, дополнительного образования детей.

1.2. Нормативно правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

1.2.1. Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.2. Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

1.2.3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

1.2.4. постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

1.2.5. распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р;

1.2.6. распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 года №Р-174 «Об утверждении концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

1.2.7. распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 №Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой

федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

1.2.8.приказ Министерства образования и молодежной политике Свердловской области от 19.04.2022 года № 385-Д «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»

1.2.9. постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 №588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;

1.2.10. постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 №920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года»;

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в городском округе Краснотурьинск.

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.

Куратор - сотрудник муниципального органа «Управление образования городского округа Краснотурьинск, сотрудник образовательного учреждения, сотрудник из числа 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(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.

2. Цель и задачи, принципы целевой модели наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в городском округе Краснотурьинск, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

2.2.1. содействовать созданию и поддержание в образовательных учреждениях городского округа Краснотурьинск психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

2.2.2. оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

2.2.3. содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на внутреннем и внешнем уровне;

2.2.4. способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

2.2.5. содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

2.2.6. оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в городском округе Краснотурьинск, ознакомление с традициями и укладом деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

2.2.7. обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

2.2.8. ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

2.2.9. содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

2.2.10. знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

2.3.1. принцип научности — предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2.3.2. принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях;

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

2.3.4. 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;

2.3.5. принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

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

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

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

2.3.9. 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.

2.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает начальник муниципального органа «Управление образования городского округа Краснотурьинск» в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса и замены их отсутствия.

3. Структурные компоненты и субъекты целевой модели наставничества

3.1. Целевая модель наставничества представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Структурные компоненты модели распределяются на два контура:

Внутренний	Внешний
образовательная организация	государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования»; центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по модели «стандарт» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» Начальник муниципального органа «Управление образования городского округа Краснотурьинск» муниципальное автономное учреждение «Цент РиМ»;

3.2. Институт развития образования оказывает содействие по вопросам : информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения; проведения курсов повышения квалификации по вопросам реализации системы наставничества.

3.3. Центр осуществляет непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, обеспечивает разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ.

3.4. Начальник муниципального органа «Управление образования городского округа Краснотурьинск»: осуществляет общее руководство и координацию внедрения (реализации) системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников в городском округе; издает локальные акты о внедрении (реализации), системы (целевой модели) наставничества; утверждает муниципальную Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников;

3.5. Муниципальное автономное учреждение «Центр РИМ» осуществляет сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов; анализ базы наставников и наставляемых; проводит оценку вовлеченности педагогов и обучающихся в различные формы наставничества и эффективность реализации системы наставничества.

3.6. На уровне образовательной организации наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»

Ролевые модели внутри формы «учитель-учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Форма наставничества «учитель-учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в образовательных организациях, отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсов, творческих мастерских, школ молодого учителя, семинаров.

3.7. Руководитель образовательного учреждения:

3.7.1. осуществляет общее руководство и координацию внедрения (реализации) системы наставничества в образовательной организации;

3.7.2. утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

3.7.3. издает локальные акты об организации наставничества педагогических работников в образовательном учреждении;

3.7.4. утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3.7.5. издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

3.7.6. 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 т.п.);

3.7.7. способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.8. Куратор назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя образовательной организации.

Куратор реализации программ наставничества:

3.8.1. своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

3.8.2. разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в учреждении; персонифицированный учет наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта учреждения/страницы, социальных сетей;

3.8.3. формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

3.8.4. осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

3.8.5. организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых образовательных организациях с привлечением наставников из других образовательных организаций;

3.8.6. курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

3.8.7. организует совместно с руководителем учреждения мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в учреждении;

3.8.8. осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества, 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;

3.8.9. фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

Глава 4 . Этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества

Внедрение и реализация целевой модели наставничества делиться на три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

4.1. Подготовительный этап – обеспечение нормативно-правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно-методическое обеспечение процесса реализации целевой модели наставничества.

На этом этапе образовательная организация определяет куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества.

Определяются задачи, формы и виды наставничества, планируемые результаты. Составляется дорожная карта по реализации целевой модели наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и

ответственных, необходимых ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений.

4.2. Основной этап - определение пар «наставник-наставляемый», организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимного обогащения профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе ресурсов социального партнерства.

4.2.1. В образовательных организациях могут применяться разнообразные формы наставничества (по отношению к наставнику или группе наставляемых):

- педагог – педагог;
- руководитель образовательной организации – педагог;
- работодатель – студент;
- учитель - ученик;
- педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации.

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

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

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

4.2.3. Формы наставничества:

- 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.
- 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») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

4.3. Заключительный этап – мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, рефлексия (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование следующих этапов развития системы, с учетом опыта и новых задач, запросов наставляемых.

В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении программы лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

5. Организационно-методическое обеспечение реализации целевой модели наставничества в образовательной организации при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

5.1. формирование пар/групп «наставник-наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;

5.2. повышение квалификации наставников по сопутствующей программе дополнительного профессионального образования;

5.3.разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников(в том числе молодых (начинающих) педагогов);

5.4. разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

5.5. разработка планов участия в межшкольных инновационных проектов наставников вместе с наставляемым, вовлечение их в исследовательскую и аналитическую деятельность;

5.6. помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

5.7.организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

5.8. организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе.

6. Персонализированная программа наставничества включает 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.

В пояснительной записке персонализированной программе наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели, задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества (оптимальный срок один год), планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный).

План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-технические, нормативно-правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения).

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так со стороны наставляемого.

7. Информационно-методическое сопровождение обеспечение целевой модели наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участие в сетевых предметных сообществах;
- организация доступа в виртуальные библиотеки;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

8. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

8.1. завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объёме;

8.2. по инициативе наставника или наставляемого и (или) по обоюдному решению;

8.3. по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества)

8.4. по обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (плана мероприятий, формы наставничества).

9. Для размещения информации о реализации персонализированных программ наставничества на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел, где размещаются сведения о реализуемых персонифицированных программах наставничества, базы наставников наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативная правовая база в сфере наставничества.

Результаты персонифицированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

Глава 5. Права и обязанности наставника и наставляемого.

5.1. Наставник имеет право:

- вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений и качества выполненной работы;
- обращаться с заявлением к директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства РФ и локальных нормативных актов школы при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие наставляемому в исполнении его обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и основами корпоративной культуры;

- оказывать содействие наставляемому в изучении законодательства РФ и локальных нормативных актов школы, регламентирующих исполнение должностных обязанностей наставляемого;
- способствовать освоению наставляемым практических приемов и способов качественного выполнения своих обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива школы;
- воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, рост производительности труда, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;
- периодически докладывать куратору о процессе адаптации наставляемого, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

5.3. Наставляемый имеет право:

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с реализацией программы наставничества;
- вносить предложения по корректировке программы наставничества;
- обращаться к куратору с ходатайством о замене наставника.

5.4. Наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей при реализации программы наставничества;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- участвовать в общественной жизни коллектива школы.

Глава 6. Мотивирование и стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

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

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.
- проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном и федеральном уровнях; проведение конкурсов профессионального мастерства и т.д.;
- организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета (региона/Российской Федерации) с вручением премий.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Стимулирующей мерой общегосударственного значения является государственная награда 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». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций. Мерой стимулирующего характера являются ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за

популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

Глава 7. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества.

Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов.

В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества создается эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение целевой модели наставничества;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Результаты реализации персонализированных программы наставничества:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого и у наставника;
- повышения уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого специалиста на новом месте работы;
- увеличения числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми .