

Принят
на заседании
Педагогического
совета протокол № 1
29.08. 2022г.

Утвержден
приказом МКОУ по МКОУ
«Чилгирская СОШ»
от 29.08. 2022 года № 94/1
С.С. Горюнов

**Положение
о системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников МКОУ «Чилгирская СОШ»**

1. Общие Положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКОУ «Чилгирская СОШ» (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории республики.

1.2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 г.) в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

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

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273 (ред. от 20.08.2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 04.12.2021 г. № 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»;

- постановлением Правительства Республики Калмыкия от 27.12.2018 г. №416 «О государственной программе «Развитие образования Республики Калмыкия»;

- приказом Министерства образования и науки Республики Калмыкия от 24.02.2021 г. № 224 «Положение о деятельности центра непрерывного повышения педагогического мастерства педагогических работников Республики Калмыкия»;

- приказом Министерства образования и науки Республики Калмыкия от 07.06.2021 г. № 777 «Об утверждении Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Калмыкия.

1.1. Основные понятия, используемые в Положении:

- *методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

- *целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

- *наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

- *форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позиций участников;

- *персонализированная программа наставничества* – 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;

- *субъект научно-методической деятельности* – организация (лицо), уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

- *методическая поддержка педагогических работников* – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

- *методическое объединение наставников* (комиссия, совет (при его наличии) – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества;

- *педагогический работник (педагог)* – физическое лицо, которое состоит в трудовых и служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или)

организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего образования);

- *профессиональное сообщество* – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, муниципальных органов управления образованием;

- *профессиональные дефициты* – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

- *профессиональные компетенции педагогического работника* – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

- *непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников* – система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- *диагностика профессиональных (педагогических) компетенций* – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями;

- *дополнительная профессиональная программа* – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки);

- *индивидуальный образовательный маршрут* – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования;

- *наставник* – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

- *наставляемый* – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения;

- *куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (образовательных организаций высшего образования, культуры, спорта, дополнительного профессионального образования, предприятий, иных организаций), который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

2. Цель и задачи, принципы целевой модели наставничества

2.1. **Цель** целевой модели наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий механизмов развития наставничества в МКОУ «Чилгирская СОШ» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов.

2.2. Задачи:

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

2.3. Принципы целевой модели:

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

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 наличие структурных компонентов и механизмов.

3.2. Структурные компоненты целевой модели наставничества распределяются на два контура: *внутренний* (уровень образовательной организации) и *внешний* по отношению к ней (региональный уровень). Это инвариантная составляющая модели, то

есть неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать целевую модель наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

3.3. К региональному уровню целевой модели наставничества относятся бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Калмыкия «Калмыцкий республиканский институт повышения квалификации работников образования» (далее – КРИПКРО) и его структурное подразделение Центр непрерывного повышения педагогического мастерства (далее - ЦНППМ).

3.4. БУ ДПО РК «Калмыцкий республиканский институт повышения квалификации работников образования» оказывает содействие при внедрении целевой модели наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;

- проведение курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

- организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

3.5. ЦНППМ осуществляет непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

ЦНППМ оказывает содействие при внедрении целевой модели наставничества на региональном уровне по вопросам:

- формирования системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) для педагогических работников по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;

- выявления, систематизации, отбора и диссеминации новых рациональных и эффективных практик наставничества;

- формирования и развития сетевого сообщества школ, реализующих программы наставничества в форме «учитель-учитель» с использованием ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе социальных сетей.

3.6. Сопровождение индивидуального образовательного маршрута педагога может входить в функциональные обязанности преподавателя, который должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его профессиональной компетентности, в регионе проживания, в образовательных организациях республики, а также в открытом образовательном пространстве, владеть информацией о мероприятиях в региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом

профессионального развития педагога, об имеющихся стажировочных площадках, ресурсах неформального и информального образования (педагогические сообщества, клубы, конференции, ярмарки инноваций и пр.), которые могут быть предложены в дорожной карте в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

3.7. 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 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.

3.8. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации;
- издает приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия 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, социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.9. В образовательной организации могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица.

Куратор реализации целевой модели наставничества в образовательной организации (далее – куратор) назначается в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников (наставляемых).

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

Куратор:

- представляет руководителю образовательной организации для утверждения состав школьного методического объединения наставников (при необходимости его создания);
- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- совместно с техническим специалистом ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов

сети «Интернет», официального сайта образовательной организации в сети «Интернет», социальных сетей и в др. формах;

- формирует банк индивидуальных (групповых) персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников;

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

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с техническим специалистом).

3.10. Методическое объединение наставников (комиссия, совет):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых (начинающих) педагогах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

- помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных

стимулов поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и техническим специалистом).

4. Этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества

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

4.2. Подготовительный этап – обеспечение нормативного правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно-методического и информационно-методического обеспечения процесса реализации целевой модели наставничества.

На этом этапе в образовательной организации формируется совет наставников и определяется куратор, отвечающий за реализацию персонализированных программ наставничества.

Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации образовательной организации.

4.3. Основной этап внедрения целевой модели наставничества включает определение пар «наставник – наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе ресурсов социального партнерства.

4.4. В образовательных организациях могут применяться разнообразные формы наставничества («учитель – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», педагог ВУЗа/колледжа – молодой педагог образовательной организации») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированного эффектов.

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

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

4.6. 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. 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;

- 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 регулирование 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;

- традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работников в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики;

- 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.

4.7. Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

4.8. 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:

- формирование пар (групп) «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар (групп);
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых (начинающих) педагогов);
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- подготовка положения или иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе.

4.9. 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 программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание важного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные 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 и со стороны наставляемого.

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

- официального сайта образовательной организации в сети «Интернет»;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

4.11. 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 инициативу куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или коррективка ее содержания (плана мероприятий, формы наставничества).

4.12. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» создается специальный раздел (рубрика), где размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативная правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

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

5. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества

5.1. 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.

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

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогического работника;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) 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.

5.3. Результаты реализации персонализированной программы наставничества:

- улучшение образовательных результатов у наставляемого и наставника;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказа и действует бессрочно.

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