

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа №10  
города Кинеля городского округа Кинель Самарской области**

**ПРИКАЗ**

**от 31 августа 2022 года**

**№ 339 - ОД**

**«Об утверждении Программы реализации многофункционального  
наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель»**

На основании распоряжений министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области», от 26.02.2021 № 194-р «Об утверждении дорожной карты по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области», протокола методического совета от 30.08.2022 № 1

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемую Программу реализации многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель.
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

**Директор ГБОУ СОШ №10:**

**Е.В.Иванова**

## **Программа реализации многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель**

### **1. Общие положения**

1.1. Программа реализации многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.о. Кинель (далее – Положение), разработано на основе распоряжений министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области», от 26.02.2021 № 194-р «Об утверждении дорожной карты по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».

1.2. Ведущая идея многофункционального наставничества: каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. В современном мире педагогическому работнику могут оказать профессиональную помощь разные наставники, с разными ролевыми функциями: куратор, ментор, тьютор, коуч, предметник и т.д.

### **2. Цели и задачи реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель**

#### **2.1. Цели:**

2.1.1. реализация задач региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель; 2.1.2. создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров, создание наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых (стажёров)).

#### **2.2. Задачи:**

- адаптация наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым (стажерам) ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития региональной системы общего образования;
- создание условий для координации усилий разных специалистов - наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых (стажеров), раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;
- внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;
- создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;
- формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых (стажеров);
- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров в организации и мотивация работников

2.3. Наставничество в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель устанавливается над следующими педагогическими работниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- переведёнными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;
- педагогическими работниками для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов или совершенствования профессиональных компетенций.

2.4. Все педагогические работники в образовательной организации, включенные в систему многофункционального наставничества в качестве наставника или наставляемого, становятся участниками реализации региональной программы наставничества.

### **3. Ожидаемые результаты реализации задач региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников**

3.1. Планируемые результаты реализации программы наставничества в разрезе задач и форм осуществления:

- функционирующая система психолого-педагогического сопровождения профессионального и личностного развития, как наставников, так и наставляемых, в соответствии с разработанной моделью;
- повышение доли педагогов, включённых в программу наставничества;
- повышение активности участия наставников и наставляемых в образовательных событиях по программам наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных и творческих конкурсах, проектах и т.д.);
- повышение активности участия наставляемых в мероприятиях профориентационного, мотивационного и практического характера (фестивалях, конкурсах, проектах и т.д.);
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога (учителя, руководителя, заместителя руководителя, методиста, классного руководителя и т.д.) в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных педагогических продуктов: статей, исследований, методических разработок, дидактических и методических материалов наставников и наставляемых;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий, индивидуальных образовательных программ;
- улучшение психологической атмосферы в педагогических коллективах.

### **4. Функции управления процессом внедрения и реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель**

4.1. Функционал участника реализации программы наставничества ГБОУ СОШ №10:

- Разрабатывает (в рамках своей компетенции) и реализует мероприятия Плана мероприятий (Дорожной карты) по внедрению региональной программы многофункционального наставничества в образовательной организации;

- разрабатывает и реализует программы наставничества в соответствии с утверждённой моделью;
- привлекает, обучает и контролирует деятельность наставников, принимающих участие в реализации региональной программы наставничества;
- назначает куратора внедрения региональной программы многофункционального наставничества в образовательной организации - заместителя директора по НМР;
- обеспечивает инфраструктурное и материально-техническое сопровождение реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- осуществляет внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества (в ведении ОО);
- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации региональной программы наставничества, в формате непрерывного образования.

4.2. Куратор назначается решением руководителя ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель, планирующего реализовывать региональную программу наставничества. Куратором может стать любой сотрудник образовательной организации, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, образованием и воспитанием обучающихся.

4.3. К зоне ответственности куратора программы относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы многофункционального наставничества педагогических работников ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы многофункционального наставничества педагогических работников;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- участие в оценке вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам программы многофункционального наставничества педагогических работников;
- мониторинг и оценка качества реализованной программы многофункционального наставничества через SWOT-анализ в установленной форме;
- оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам многофункционального наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения программы многофункционального наставничества педагогических работников по запросам;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

## **5. Формы ролевых моделей многофункционального наставничества педагогических работников педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.Кинель**

5.1. Форма наставничества - это способ реализации программы многофункционального наставничества через организацию работы наставнической пары/триады/малой группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников

5.2. Вариации ролевых моделей различаются в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей задач образовательной организации и ресурсов наставников. Основными вариантами выступают следующие:

- взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий затруднения», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «сертифицированный специалист — педагог», в рамках которого, осуществляется разработка и реализация индивидуальных программ решения конкретных задач повышения профессионального мастерства педагога;
- взаимодействие «опытный наставник - молодой наставник» предполагает передачу технологии наставничества учителю, который хочет оказать помощь и поддержку другому педагогу, но не знает, как это сделать лучше.

5.3. Для достижения целей и задач непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников предлагается вариативная модель наставничества (таблица 1).

### Вариации моделей наставничества

Наставник	Вариант наставников	Варианты наставляемых
<b>Форма наставничества «Педагог-педагог»</b>		
Наставник-учитель (предметник)/ воспитатель	Опытный педагог (в общем образовании учитель того же предметного направления, что и наставляемый учитель) имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.	<p>1) Молодой специалист (учитель, воспитатель и т.д.), имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>2) Педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально - педагогических условиях трудовой деятельности: - учитель, демонстрирующий низкие образовательные результаты обучающихся; - воспитатель, демонстрирующий низкие образовательные результаты воспитанников.</p> <p>3) Любой педагогический работник, который через взаимодействие с наставником, а также при его помощи и поддержке решает конкретные задачи профессионального развития, приобретает новый опыт, расширяет свои возможности, повышает своё профессиональное мастерство.</p>

<p>Наставник классный руководитель</p>	<p>Опытный педагог, выполняющий функции классного руководителя, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, в которых отражена собственная методическая система осуществления воспитывающей деятельности, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области классного руководства. Опытный педагог (в общем образовании учитель того же предметного направления, что и наставляемый учитель) из школ, находящихся в аналогичных социальных, материально-технических и других условиях, что и школы с низкими образовательными результатами, работающий с детьми из семей с низким социально-экономическим статусом и культурным капиталом, имеющий при неблагоприятном, агрессивном внешнем воздействии высокие образовательные результаты.</p>	<p>1) Молодой специалист (учитель или воспитатель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с выполнением трудовых функций в качестве классного руководителя. 2) Опытный педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально-педагогических условиях трудовой деятельности в качестве классного руководителя.</p>
<p>Учитель резильентной школы</p>	<p>Опытный педагог (в общем образовании учитель того же предметного направления, что и наставляемый учитель) из школ, находящихся в аналогичных социальных, материально-технических и других условиях, что и школы с низкими образовательными результатами, работающий с детьми из семей с низким социально-экономическим статусом и культурным капиталом, имеющий при неблагоприятном, агрессивном внешнем воздействии высокие образовательные результаты</p>	<p>Учитель школы с низкими образовательными результатами.</p>
<p>Наставник тьютор</p>	<p>Специалист в области педагогики, который помогает</p>	<p>Любой педагог, участник программы</p>

	участнику программы многофункционального наставничества определиться с индивидуальным образовательным маршрутом и сопровождающий его продвижение по индивидуальной траектории профессионально - личностного развития. Контролирует самостоятельную работу педагогического работника.	многофункционального наставничества, желающий повысить своё профессиональное мастерство и разрабатывающий индивидуальную программу профессионально - личностного развития.
Наставник-коуч	Любой сертифицированный специалист, организующий для педагогов индивидуально или в малых группах тренинги, помогающие наставляемым увидеть свои достоинства и дарования. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств педагогического работника помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем.	Любой педагог, обратившийся за психологической помощью, участник программы многофункционального наставничества
Наставник - ментор	Высококвалифицированный специалист в области педагогики, осуществляющий научнометодическую поддержку и помощь в решении конкретных задач профессионально - личностного развития наставляемого или группы наставляемых, участников программы многофункционального наставничества.	Любой педагог, участник программы многофункционального наставничества, желающий расширить свои возможности, приобрести новый опыт, новые компетенции, повысить своё профессиональное мастерство.
<b>Форма наставничества «Руководитель – руководитель»</b>		
Наставник заместитель руководителя	Опытный заместитель руководителя, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области управления образованием	Заместитель руководителя, не имеющий опыта работы в должности заместителя руководителя и испытывающий трудности с выполнением соответствующих трудовых функций и профессиональных задач. 2. Заместитель руководителя, переведённый (назначенный) на другую должность (специфику), если выполнение им новых должностных обязанностей

		требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков
Наставник - руководитель	Опытный руководитель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю помощь и поддержку наставляемому в области управления образовательной организацией (ОО)	1. Руководитель, впервые принятый на должность и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей. 2. Руководитель, принятый на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности. 3. Руководитель, переведенный (назначенный) на другую должность (специфику), если выполнение им новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.
<b>Форма «Молодой учитель-студент»</b>		
Наставник молодой учитель	Педагогический работник в возрасте до 28 лет, имеющий желание передавать свой опыт, профессиональную индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта.	Студенты последних курсов педагогических ВУЗов, учреждений СПО: 1) в период прохождения практики либо в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся; 2) во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, ВПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально - общественной деятельности, спортивным достижениям; 3) психолого - педагогического сопровождение обучающихся (в учреждениях СПО, ВПО), попавших в трудную



		жизненную ситуацию (детисироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).
<b>Все формы</b>		
Наставник куратор	Педагогический работник, осуществляющий координацию взаимодействия наставников и наставляемых в диадах, триадах или малых группах в образовательной организации и в региональном центре наставничества. Отвечает за организацию программы наставничества.	Все участники программы многофункционального наставничества

## **6. Порядок организации системы наставничества в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель**

6.1.Реализация программы наставничества в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

6.2.Дорожная карта реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №10 г.о. Кинель включает в себя следующую информацию:

- сроки реализации этапов программ наставничества;
- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программы наставничества;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации программы наставничества.

6.3.Организация наставничества в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель возлагается на заместителя директора по НМР, который осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуру наставника;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
- определяет (предлагает) срок наставничества;
- утверждает индивидуальный план;
- утверждает отчёт о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создаёт необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

- вносит предложения о замене наставника;
- вносит предложения о поощрении наставника;
- обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

- обеспечивает организацию повышения квалификации наставников;

6.4. Назначение наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

6.5. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

6.5.1. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

6.5.2. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

6.5.3. Срок наставничества, определенный приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

6.5.4. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации

6.6. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

6.7. Замена наставника осуществляется приказом организации.

6.8. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее – индивидуальный план).

6.9. Индивидуальный план может включать:

- обозначение профессиональных дефицитов (компетенций) в профессиональной деятельности наставляемого;
- цели и задачи наставнической деятельности;
- основные способы достижения цели (формы, средства, инструменты и пр.);
- ожидаемые результаты, методики и критерии результативности наставнической деятельности;
- перечень методических материалов, обеспечивающих внедрение эффективных управленческих и педагогических практик в повседневную практику наставляемого;
- индивидуальный образовательный маршрут наставляемого;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
- перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;
- другие мероприятия по наставничеству.

6.9.1. Индивидуальный план составляется наставником не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации.

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

6.9.3. 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.

6.10. При разработке и реализации программы наставничества рекомендуется использовать Методические рекомендации по внедрению 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 (письмо Минпросвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02) и методические рекомендации Центра непрерывного повышения профессионального мастерства СИПКРО.

## **7. Права и обязанности наставника и наставляемого**

7.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с утверждённой программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- оказывать наставляемому помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций;
- личным примером развивать положительные профессиональные качества наставляемого, при необходимости мягко и корректно корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников.

7.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программ наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
- принимать участие в оценке профессиональных достижений наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения региональной программы;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества;
- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

#### 7.3. Наставляемый (стажер) обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках программы наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

#### 7.4. Наставляемый (стажер) имеет право:

- пользоваться имеющейся в нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;
- в индивидуальном порядке запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения этой программы;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

## 8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

8.1. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).

## **9. Мониторинг и оценка результатов реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №10 г.о.Кинель**

9.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

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

Среди оцениваемых параметров:

- процент посещения наставниками и наставляемыми мероприятий на региональном, муниципальном уровнях, способствующих внедрению программы многофункционального наставничества в частности и развитию системы наставничества в целом;
- процент педагогов, включенных в программу наставничества;
- процент педагогов, прошедших через разные формы обучения по целевым программам, профессиональные и компетентностные тесты;
- количество молодых специалистов, пришедших на работу в организацию и закрепившихся в ней;
- количество наставников и наставляемых имеющих профессиональные достижения по результатам участия в фестивалях, профессиональных конкурсах и т.д.;
- количество педагогов- участников программы наставничества ставших руководителями творческих профессиональных мастерских, мастер-классов, вебинаров, обучающих семинаров и т.д.;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.