



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НИЖНЕТУРИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»**

624223, Свердловская область, г. Нижняя Тура, ул. Пирогова 6, тел. (34342) 2-70-68, e-mail:
school3-nt@mail.ru, ИНН 6624007054 КПП 668101001 ОГРН 1026601484832



Утверждаю:

Директор

МАОУ НТЕО «СОШ №3»

С.В. Волкова

Приказ № 345/2

от 29.08.2024г.

Положение

**о системе наставничества педагогических работников в
Муниципальном автономном общеобразовательном
учреждении Нижнетуринского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Нижняя Тура, 2024

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуриинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 3» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

В Положении используются следующие понятия:

Наставник педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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 образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения— школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(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.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) Принцип научности-предполагает применение научно-обоснованных методики технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 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 и уровне образовательной организации;

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

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;

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

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

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбор у коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

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

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.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- 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;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- 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.

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог педагог», «руководитель образовательной организации—педагог», «работодатель—студент» и другие) по отношению к

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

Виртуальное(дистанционное)наставничество дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видео конференции, 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», привлеч 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 кратко срочные 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 опытными начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

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

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

3. Организация системы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Педагогический работник назначается наставником сего письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации:

- Осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору у наставников и наставляемых, а так же утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении и наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества: - предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета—официального сайта образовательной организации страницы, социальных сетей;

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

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

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах 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, реализации

персонализированных программ наставничества педагогических работников;

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

Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии): - совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- идет учет сведений о молодых начинающих специалистах 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 и т.п.);
- 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 ит.д.;
- 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 (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- Руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами

образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический(педагогический)совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

- Систематически повышать свой профессиональный уровень; участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

Формирование наставнических пар(групп) осуществляется по основным критериям:

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

Для формирования наставнических пар в МАОУ НГО «СОШ № 4» проводится анкетирование, личная встреча-знакомство, обсуждение обоюдных запросов;

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Мотивация участников наставнической деятельности

Участники системы наставничества в МАОУ НГО «СОШ № 4», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора школы к следующим видам поощрений:

- Публичное признание значимости их работы;
- Объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- Размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.)на сайте и страницах школы в социальных сетях;
- Обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

Администрация школы также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в школе через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а так же при стимулирующих выплатах школы.

Администрация МАОУ НТГО «СОШ №3» в праве применять иные методы не материальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации наставнической деятельности

Оценка качества процесса реализации наставничества в МАОУ НТГО «СОШ№3», направлена на:

изучение (оценку) качества реализованных в МАОУ НТГО «СОШ № 3» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 1);

выявление соответствия условий организации наставничества в МАОУ НТГО «СОШ№3» требованиями принципам Целевой модели,

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 31 декабря и 30 июня ежегодно) (Приложение 2).

Оценка реализации Программ наставничества так же осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МАОУ НТГО «СОШ№3» (Приложение 3).

9. Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

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

Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

10. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

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

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

11. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

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 образовательной организации.

SWOT-анализ Программ наставничества

Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в школе в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни МАОУ НТГО «СОШ №3»; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическими родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения преподавателей МАОУ НТГО «СОШ №3», которые можно использовать в Программе наставничества; <p>Иное:</p>	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни школы); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическими родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации работы: статьи, исследования; <ul style="list-style-type: none"> — Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, и т.п.) в МАОУ НТГО «СОШ №3» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; — Высокая перегрузка педагогов-наставников как следствие — невозможность регулярной работы с наставляемыми; — Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; — «Старение» педагогического коллектива МАОУ НТГО «СОШ №3»; Иное:

Внешние	Возможности:—Информационно-методическая поддержка ОГБПОУ «РИТК» при внедрении Целевой модели со стороны	Угрозы:—Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования МАОУ НТГО «СОШ №3»;
	<p>Департамента образования;—</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>—Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>—Акцентирование внимание Государства и общества на вопросы наставничества;</p> <p>—Активное внедрение в РФ и Свердловской области проектного управления;</p> <p>Иное:</p>	<p>– Рост конкуренции между Образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>– Миграционный отток квалифицированных педагогов из МАОУ НТГО «СОШ №3»;</p> <p>– Переход на преимущественно дистанционное обучение(подрывает основу наставничества);</p> <p>– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p> <p>Иное:</p>

**Показатели эффективности внедрения Программы наставничества в
МАОУ НТГО «СОШ №3»**

1. Доля преподавателей-молодых специалистов, мастеров производственного обучения (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %

(отношение количества преподавателей-молодых специалистов, мастеров производственного обучения, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей-молодых специалистов, мастеров производственного обучения, работающих в образовательной организации).

2. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный):

(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

3. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный): _____

**Анкета удовлетворенности наставника
Форма «педагог — педагог»**

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 самый низкий балл, 10 самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профессиональные тесты, педагогические игры, круглые столы и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации организации (конкурсы проектных работ, дискуссии и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

17. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу

наставничества? [да/нет]

**Анкета удовлетворенности наставляемого
Форма «педагог — педагог»**

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?[да/нет]

2. Если да, то где?

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий.

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Качество организации Вами мероприятий на выявление Интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профессиональные тесты, педагогические игры, круглые столы и	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Эффективность мероприятий, направленных на развитие Навыков презентации, само презентации, коммуникации организации(конкурсы проектных работ, дискуссии др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.. Эффективность отработки практик конкретной деятельности, Включая профессиональную и межличностную коммуникацию.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Помощь в раскрытии и оценке своего личного Профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11.Что Вы ожидали от программы и своей роли?

12.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что особенно ценно было для Вас в программе?

14. Рады ли Вы участию в программе наставничества?[да/нет]
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?[да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?[да/нет]
17. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?
[да/нет]
18. Возросли у Вас интерес к профессии?[да/нет]
19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия профессионального, мотивационного и практического характера? [да/нет]

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА
(оценивает руководитель программы наставничества)

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Программа наставничества _____

Период реализации программы наставничества _____

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполненных Мероприятий плана Наставнической деятельности От общего числа мероприятий, Предусмотренных планом Работы наставника(%)	100%—1балл, 99-90%—0,9балла, 89-80%—0,8балла, Менее чем 80%— Баллы не начисляются.		
Доля исполненных Мероприятий индивидуального Плана профессионального Развития наставляемого от Общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом Развития наставляемого(%)	100%—1балл, 99-90%—0,9балла, 89-80%—0,8балла, Менее чем 80%— Баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренный планами (%)	100%—1балл, 99-90%—0,9балла, 89-80%—0,8балла, Менее чем 80%— Баллы не начисляются.		
Достижение показателей Эффективности работы наставляемого(соотношение Планируемых результатов с достигнутыми)(%)	100%—1балл, 99-90%—0,9балла, 89-80%—0,8балла, Менее чем 80%— Баллы не начисляются.		
ИТОГО:			

Критерии оценки

Баллы	Значение оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4—3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2—3,6	Хороший уровень выполнения, есть не значительные замечания
3,7-4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения:

Руководитель программы наставничества _____

подпись / ФИО

Дата _____