

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ОГА ПОУ

«Маловишерский техникум»

А.Г. Надеинский

Приказ от 15.12.2023. № 487



## **ПОЛОЖЕНИЕ О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ОГА ПОУ «Маловишерский техникум»**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Маловишерский техникум» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказом Министерства образования Новгородской области от 12.12.2023г. № 1573 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Новгородской области».

1.2. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

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

**Наставляемый** - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником 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 дополнительного профессионального образования), 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, направленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 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;
- принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 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;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 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.

1.5. Система наставничества в техникуме ориентирована на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

1.6. Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по плакированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

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

## **2. Цель, задачи и формы наставничества**

2.1. Цель внедрения модели наставничества - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в техникуме, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

Содействовать созданию в техникуме 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 и методическую поддержку педагогическим работникам техникума;
- содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне техникума, региональном, муниципальном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- обеспечить формирование и развитие профессиональных знаний навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. В техникуме применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель техникума- педагог», «работодатель - студент», «педагог техникума - молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

2.4. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, кадровых ресурсов, запроса наставляемого. 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: видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Виртуальное наставничество 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).

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, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

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

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

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

### **3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества**

3.1. Для внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества в техникуме создаются кадровые, организационно-методические, материально-технические, психологопедагогические условия и ресурсы, способствующие реализации программ наставничества и направленные на поддержку наставничества педагогических работников в техникуме;

оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке «дорожной карты»; изучения, обобщения и распространения положительного опыта работы наставников, обмена инновационным опытом в сфере наставничества.

3.2. В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса применяются меры материального (денежного) и нематериального способа стимулирования.

3.3. Техникумом коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации определяются размеры выплат компенсационного характера за реализацию наставнической деятельности.

3.4. В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса разрабатывается и утверждается комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, включающий следующие меры:

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на различных уровнях;
- проведение и участие в конкурсах профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и др.;
- поддержка системы наставничества через СМИ и др.;
- организация профессиональных сообществ наставников.

Наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Наставники представляются к награждению региональными наградами: Знаком Новгородской области «Лучший наставник», Почетной грамотой министерства образования Новгородской области, Благодарностью министра образования Новгородской области.

3.5. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

#### **4. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**

4.1. Система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий и ресурсов, необходимых и достаточных для успешной реализации в техникуме персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

4.2 В структуру реализации системы (целевой модели) наставничества в техникуме входят:

-министерство образования Новгородской области;

-подведомственная организация, наделенная функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества (далее уполномоченная организация);

-муниципальный орган управления образованием;

-техникум.

#### **4.3. Техникум:**

- разрабатывает и реализует мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели;

- разрабатывает и реализует программу наставничества для взаимодействия пары «наставник - наставляемый»;

- назначает куратора внедрения целевой модели наставничества в техникуме;

- осуществляет персонифицированный учет молодых педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;

- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик,

- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

#### **5. Организация системы наставничества (целевой модели) в техникуме**

5.1 Наставничество организуется на основании приказа директора, утверждающего положение о системе наставничества педагогических работников в техникума (с приложениями: «Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью).

5.2 Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора.

5.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в техникуме;

- издает локальные акты техникума о внедрении системы наставничества (целевой модели) и организации наставничества педагогических работников в техникуме;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в техникуме;

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

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями кто 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; применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

5.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором техникума из числа заместителей;

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

- предлагает директору для утверждения кандидатуры наставников;

- разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в техникуме;

- создает банк (персонифицированный учет) наставников наставляемых;

- осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

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

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

- контролирует реализацию персонализированных программ наставничества один раз в квартал, организует совместно с директором техникума мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет эффективность и результативность реализации программы наставничества и системы (деленой модели) наставничества в техникуме на основании оценки качества процесса реализации программы наставничества и оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;

-совместно с директором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в техникуме;

- ведет 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 и т.д.;

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

-участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- совместно с директором, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка наставничества педагогических работников, лучших практик информационном сопровождении персонализированных программ наставничества.

## **6. Права и обязанности наставника**

### **6.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников техникума 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 техникума с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### **6.2. Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами техникума 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;
- 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;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

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

### **7.1. 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 техникума;
- обращаться к куратору и руководителю техникума с ходатайством о замене наставника.

### **7.2. Обязанности наставляемого:**

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 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 техникума;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в техникуме;
- 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.

## **8. Подбор и формирование пар «наставник - наставляемый». Основные подходы к организации взаимодействия «наставник - наставляемый»**

8.1. Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в техникуме. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

8.2. 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.

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

8.4. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник - наставляемый» сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами и обговариваются в самом начале реализации наставнической программы.

#### **9. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и возможные риски**

9.1. Внедрение и реализация системы наставничества (целевой модели) будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управлеченческих кадров. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

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

9.2. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности 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.

9.3. При внедрении и реализации системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски

- отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

## **10. Мониторинг и оценка результатов реализации региональной программы наставничества**

10.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Мониторинг 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.

10.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает выявить как соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, выделяется сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в техникуме, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на две ключевые цели:

- 1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;

2) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить: научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы; удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме.

## **11. Завершение персонализированной программы наставничества**

11.1. 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).

11.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов. Возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **12. Заключительные положения**

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

