



**КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ ЕГЪЭДЖЭНЫГЪЭМРЭ  
ЩІЭНЫГЪЭМКІЭ И МИНИСТЕРСТВЭ**

**КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ЖАРЫКЪЛАНДЫРЫУ  
ЭМ ИЛМУ МИНИСТЕРСТВОСУ**

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ  
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**П Р И К А З**

«21» 03 2023 г.

№ 22/294

Об утверждении Положения о системе наставничества  
в образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике

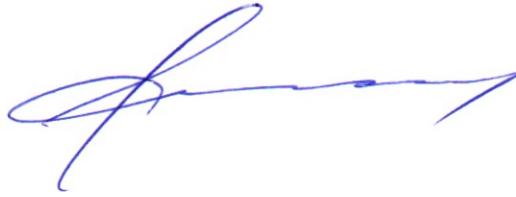
В соответствии с приказом Минпросвещения КБР от 05.03.2022 г. №22/169 «О внедрении во всех образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в целях развития системы наставничества в образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе наставничества в образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике.
2. Региональному наставническому центру (Кажаров А.Г.) организовать работу по исполнению функций в рамках утвержденного Положения.
3. Государственным образовательным организациям, рекомендовать органам управления образованием муниципальных районов и городских округов организовать работу по внедрению и реализации системы наставничества в образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра просвещения и науки КБР Мисостову Е.Н.

Министр

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'А' followed by a long, horizontal stroke that tapers to the right.

А.Езаов

## УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства просвещения  
и науки Кабардино-Балкарской  
Республики

от «21» 03 2023 г. № 22/294

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о системе наставничества в образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике

##### I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении 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», письмом Минпросвещения России № АЗ-1128/08, профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»), а также приказом Минпросвещения КБР от 05.03.2022г. №22/169 «О внедрении во всех образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике 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».

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических

работников. Одним из эффективных средств повышения профессионального мастерства является развитие наставничества педагогических кадров, являющегося эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования. А одним из эффективных управленческих инструментов развития кадрового потенциала образовательной организации является разработка и внедрение системы наставничества.

Система наставничества включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества в образовательных организациях.

## II. Основные термины и понятия

В настоящем Положении используются следующие основные термины и понятия:

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

### III. Цели и задачи системы наставничества

*Цель системы наставничества* – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Кабардино-Балкарской Республики, обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

*Задачи системы наставничества:*

содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

обеспечение соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

содействие формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку

ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

#### IV. Формы наставничества

Среди форм наставничества выделяются формы наставничества обучающихся и формы наставничества педагогов.

В числе самых распространенных форм наставничества обучающихся, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «ученик – ученик»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «*ученик – ученик*» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «*студент – студент*».

Форма наставничества «*студент – ученик*» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Форма наставничества «*работодатель – ученик*» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Форма наставничества «*работодатель – студент*» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций,

осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа»;
- «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации»;
- «социальный партнер - педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования».

*Форма наставничества «педагог – педагог»* применяется во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»;
- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог»;
- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник».

*Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»* применима во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО.

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать

наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

*Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»* (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»).

Данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти – для образовательных организаций систем СПО и ДО.

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент - студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент - выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги. Для этого необходимо совместно с педагогическим вузом или организацией СПО (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики студента, в которой будут учтены следующие моменты.

*Форма наставничества «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»* пока относительно редко применяется в наставнической деятельности. Адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности, сопровождение в профессиональном становлении и помощь в подготовке к прохождению аттестационных процедур ложатся на плечи работодателя – образовательной организации. Такая форма наставничества, как «педагог вуза/ колледжа – молодой педагог образовательной организации», призвана повысить ответственность колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования.

Вместе с тем форма наставничества «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» имеет хорошие перспективы не только для утверждения в профессии и в данной образовательной организации бывшего студента, но также для пролонгированного наблюдения за молодым специалистом со стороны его преподавателей и методистов вуза/колледжа с целью совершенствования базовой подготовки молодых специалистов.

Данная форма наставничества осуществляется в тесном контакте и взаимодействии с педагогами-наставниками из образовательной организации, в которой начинает свою трудовую деятельность молодой педагог.

*Форма наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации»* в наибольшей степени применима в системе

СПО и ДО, хотя ее потенциал будет также востребован и в общеобразовательной организации.

## **V. Структура управления системой наставничества**

В структуру управления процессом внедрения и реализации системы наставничества в образовательные организации в Кабардино-Балкарской Республике входят:

Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики;

Региональный наставнический центр – ГБУ ДПО «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» Минпросвещения КБР;

органы управления образованием муниципальных районов и городских округов Кабардино-Балкарской Республики;

общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества;

промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории республики, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики:

осуществляет координацию внедрения системы наставничества;

обеспечивает реализацию мероприятий системы наставничества;

координирует работу Регионального наставнического центра;

обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

Региональный наставнический центр – ГБУ ДПО «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» Минпросвещения КБР:

осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения системы наставничества;

вырабатывает предложения по совместному использованию инфраструктуры в целях реализации системы наставничества;

оказывает содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов в Кабардино-Балкарской Республике, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

разрабатывает предложения по совершенствованию региональной системы наставничества;

оказывает содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

осуществляет сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;

обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Органы управления образованием муниципальных районов и городских округов Кабардино-Балкарской Республики:

согласовывают «дорожные карты» внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

контролируют реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

обеспечивают развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования;

содействуют привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

Функции общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, осуществляющих реализацию программ наставничества:

разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели;

- реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о численности участников программ наставничества и представление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## **VI. Основные документы образовательной организации о внедрении и реализации системы наставничества**

В образовательных организациях, внедряющих и реализующих систему (целевую модель) наставничества должны быть разработаны следующие локальные акты:

- распорядительный акт (приказ) образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:
  - основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
  - сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
  - назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
  - назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;
  - сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
  - положение о системе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны

ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества;

реестр наставников и наставляемых на учебный год, утвержденный приказом по образовательной организации;

программа наставничества «дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

индивидуальные планы наставников и наставляемых на учебный год.

## **VII. Система стимулирования и поощрения наставнической деятельности**

Стимулирование наставников на уровне образовательной организации может включать меры как материального, так нематериального поощрения.

В организации могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

Поощрение наставников может осуществляться по результатам участия в ежегодном конкурсе на лучшего наставника, проводимом на муниципальном и региональном уровнях. В этом случае кандидатуры претендентов представляются образовательными организациями в муниципальные органы управления образованием, а затем по результатам отбора на региональный этап конкурса в Минпросвещения КБР. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур на региональном уровне утверждается приказом Минпросвещения КБР.

Наставник, признанный лучшим по результатам конкурса, может быть награжден (удостоен):

- почетной грамотой;
- почетного звания «Лучший наставник»;
- нагрудным знаком наставника;
- иными знаками отличия.

В целях поощрения наставников также могут применяться следующие формы стимулирования:

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), представляющих наставника для участия в программе наставничества;

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации или рекомендации при трудоустройстве;

образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

нематериальное поощрение на рабочем месте:

получение дополнительных дней к отпуску;

расширенная медицинская страховка;

иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

### **VIII. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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 как выявить 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.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

оценка качества реализуемой программы наставничества;  
оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри

образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, 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.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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 коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

## **IX. Показатели эффективности системы наставничества**

Показателями эффективности в системе наставничества являются:

доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте Российской Федерации);

доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации);

доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы

наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации);

доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации);

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 субъекте Российской Федерации);

уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации);

## **Х. Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества**

Качественное внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать ее результативность (эффективность), то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.

Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации или руководителем образовательной организации совместно с куратором реализации программ наставничества при наличии такового в данной образовательной организации.

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

организация внедрения (применения) и управление;

нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;

кадровые педагогические ресурсы;

успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;

удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;

создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);

создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;

увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;

сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;

снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества:

повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;

повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;

построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.