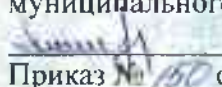


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 С. ЦЕНТОРА-ЮРТ» ИМ. А-Х. КАДЫРОВА  
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете  
Протокол № 3 от «30» 12 2021 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом и.о.директора  
МБОУ «СОШ № 2 с. Центора-Юрт»  
им. А-Х. Кадырова Грозненского  
муниципального района ЧР  
 /Мустиева Д.М./  
Приказ № 150 от «30» 12 2021 г.



**Положение  
о Целевой модели наставничества педагогических работников  
МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова  
на 2021-2024 гг.**

**I. Общие положения**

1.1. Целевая модель наставничества педагогических работников МБОУ «СОШ №2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова Грозненского муниципального района ЧР (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

-Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Указа Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

-Указа Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Приказа Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

-Постановление Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 № 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики";

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»;

-Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»(утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

#### 1.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

#### 1.3. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в ОУ;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в ОУ;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в ОУ;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

#### 1.4. В Положении используются следующие понятия:

*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.

*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 и личностные затруднения.

*Куратор* – сотрудник ОУ, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие ОУ – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

*Координатор (оператор) внедрения Целевой модели* – специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования.

*Методический совет/совет наставников ОУ* – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников ОУ в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ОУ.

1.5. Срок реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «НОШ с.Центора-Юрт» Грозненского муниципального района ЧР- 2021–2024 гг.

## **II. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях**

2.1. Процесс наставничества в ОУ регулируется следующими нормативными документами:

2.1.1 Распорядительный акт ОУ о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в ОУ;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в ОУ;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в ОУ (руководитель организации, куратор, МО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в ОУ.

2.1.2. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.1.3. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.1.4. Приказ об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в ОУ (с приложениями: Положение о

системе наставничества педагогических работников в ОУ, план мероприятий (дорожная карта) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в ОУ).

2.1.5. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью с приложениями («База наставников», «База наставляемых»).

### **III. Финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества**

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательного учреждения, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

- присуждение лучшим наставникам ведомственных наград Минпросвещения России – нагрудных знаков «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

### **IV. Формы наставничества в образовательных учреждениях**

4.1. В отношении педагогов Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1) «учитель-учитель»;

4.2. По форме наставничества «учитель–учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

4.2.1. Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

4.2.2. Задачи:

-способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельностью;

-развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

-ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

-прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

-ускорить процесс профессионального становления педагога;

-сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

4.2.3. Оцениваемые результаты:

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

-рост числа специалистов , желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе;

-качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах (классах);

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

-рост числа собственных профессиональных работ: статей исследований, методических практик молодого специалиста.

4.4.4. Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и /или школьного сообществ. Обладает лидерскими , организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник-консультант-создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств , помогает с организацией

образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник-опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательного учреждения. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

В такой форме наставничества, как «учитель-учитель», возможны следующие модели взаимодействия

1) взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2) взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

3) взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладевать современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

4) взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

#### 4.5. Виды наставничества:

1) *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. 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.

2) *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3) *Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

4) *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.

5) *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.

6) *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»).

7) *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.

## **V. Механизм реализации целевой модели наставничества в образовательных учреждениях**

5.1. Целевая модель наставничества в ОУ реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией ОУ проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя ОУ нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см. раздел II);
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в ОУ посредством реализации дорожной карты;



- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

#### 5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);

- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

#### 5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

## **VI. Структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ №2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова**

### 6.1. Функции МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова:

- организует внедрение Целевой модели наставничества, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;

- назначает школьного координатора (оператора) наставнических программ;

- координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в, осуществляющих внедрение Целевой модели;

- организует экспертизу положений и программ наставничества ;

- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества;

- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества.

- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества.

### 6.2. Школьный координатор, выполняет следующие функции:

- организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;

- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов;

- содействует привлечению к реализации наставнических программ;
- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества;
- создает профессиональные объединения педагогов - наставников в рамках сетевого взаимодействия ( районное методическое объединение, стажировочная площадка);
- ведет по установленной форме следующие базы данных :кураторов образовательных учреждений; наставников из числа педагогов;
- осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в ОУ;
- выявляет лучшие школьные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных учреждений, социальных сетях.

### 6.3. Функции образовательных учреждений, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- формируют и реализуют программы наставничества;
- формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательном учреждении;
- создают методические объединения наставников;
- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.4. Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательного учреждения – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической)

деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательного учреждения функциями МО/совета наставников может быть наделен: методический совет, в состав которого включаются педагоги-наставники.

#### 6.4.1. Функции МС при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательного учреждения в сфере наставничества педагогов (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять 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, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов в ОУ;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся ОУ.

6.4.2. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя ОУ, планирующего внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя ОУ или из числа других педагогических работников.

#### 6.4.2.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;

- контролирует ход реализации программ наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с зам.дир. по ИКТ) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте ОУ;
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

## **VII. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

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

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР.
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

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

7.6. МБОУ «СОШ №2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.

#### 7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2021	2022	2023	2024
1.	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа педагогов ОУ), %	10	35	50	70
2.	Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ <i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого)</i>	10	35	50	70
3.	Доля педагогов ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОУ <i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника)</i>	10	35	50	70

4.	<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества  <i>Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)</i></p>	10	35	50	70
5.	<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества  <i>Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)</i></p>	10	35	50	70

