

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АЛЕКСЕЕВО-ТУЗЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА
(МБОУ «АЛЕКСЕЕВО-ТУЗЛОВСКАЯ СОШ»)**

ПРИНЯТО

решением педагогического совета
протокол № 4 от «01» сентября 2022г.
Председатель пед.совета

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МБОУ «Алексеево-Тузловская СОШ»
Приказ № 69 от 01.09.2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

Содержание

- I. Общие положения.
- II. Муниципальная система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
 - 2.1. Концептуальные и методологические основы муниципальной системы (целевой модели) наставничества.
 - 2.2. Нормативно-правовое обеспечение внедрения (применения) муниципальной системы (целевой модели) наставничества.
 - 2.3. Термины и определения.
- III. Цель, задачи, принципы муниципальной системы (целевой модели) наставничества.
 - 3.1. Цели муниципальной системы (целевой модели) наставничества.
 - 3.2. Задачи муниципальной системы (целевой модели) наставничества.
 - 3.3. Принципы муниципальной системы (целевой модели) наставничества.
- IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации муниципальной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.
 - 4.1. Кадровые условия и ресурсы.

4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, мотивирование и стимулирование.

4.4. Психолого-педагогические условия.

4.5. Формы наставничества.

V. Структурные компоненты муниципальной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.

5.1. Внешний контур: муниципальный уровень.

5.2. Внутренний контур: общеобразовательная организация.

5.3. Элементы муниципальной системы наставничества.

VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации муниципальной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.

6.1. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения.

6.2. Оценка эффективности наставнической деятельности.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение целевой модели наставничества педагогических работников образовательной организации (далее – Положение) устанавливает единые требования к разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам общего образования.

1.2. Настоящее Положение 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 педагогических работников в образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение позволит руководящим и административным работникам образовательной организации:

– выработать единые подходы к организации и использованию технологии наставничества в отношении педагогических работников образовательных организаций;

– инициировать процесс наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации на новом этапе развития отечественного образования;

– использовать необходимое нормативно-правовое и разработать организационно-правовое обеспечение для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.

1.4. Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

1.5. Настоящее Положение обязательно для применения всеми руководящими и педагогическими работниками общеобразовательных организаций Родионово-Несветайского района, реализующими муниципальную систему (целевую модель) наставничества.

1.6. Срок внедрения муниципальной системы (целевой модели) наставничества «Наставничество. Вместе к успеху» педагогических работников во всех общеобразовательных организациях Родионово-Несветайского района – декабрь 2022 года.

II. Целевая модель наставничества педагогических работников в ОО

2.1. Концептуальные и методологические основы целевой модели наставничества.

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

2.1.2. Муниципальная система (целевая модель) наставничества имеет двухконтурную структуру, включающую в себя внешний и внутренний контуры.

2.1.3. Целевая модель) наставничества рассматривается как носящая точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентированная на конкретного педагога и призванная решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеющая гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

2.1.4. Положение определяет следующие характерные особенности целевой модели наставничества:

– субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;

- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

2.1.5. Реализация целевой модели наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего образования.

2.1.6. Целевая модель) наставничества ориентирована:

на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка»;

Эта ориентация выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

2.1.7. Методологической основой целевой модели наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

2.2. Нормативно-правовое обеспечение внедрения (применения) муниципальной системы (целевой модели) наставничества.

2.2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»,

Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16), а также во исполнение совместного письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022г. № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».

2.2.2. При разработке настоящего Положения учитывалось законодательство в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и другие нормативные правовые акты.

2.3. Термины и определения.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник– участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый– участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Педагогические работники – работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

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

Тьютор-педагогический работник образовательной организации Родионово-Несветайского района, обеспечивающий персональное сопровождение в системе общего или дополнительного образования, принимающий активное участие в процессе роста педагогического мастерства педагогов района.

Персонализированная программа наставничества– это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого– это долгосрочная (4 – 5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

III. Цели, задачи, принципы целевой модели наставничества

3.1. Цель целевой модели наставничества.

Целью целевой модели наставничества является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в общеобразовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Задачи целевой модели наставничества.

Целевая модель наставничества направлена на решение следующих задач:

- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечение соответствующей помощи 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 общеобразовательной организации;
- способствование формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

3.3. Принципы целевой модели наставничества.

Целевая модель наставничества основывается на следующих принципах:

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- *принцип вариативности* предполагает возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию целевой модели наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на всех уровнях.

IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Целевая модель наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в общеобразовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования общеобразовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в целевой модели наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1. Кадровые условия и ресурс.

Кадровые условия предполагают наличие в общеобразовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, владеют опытом профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации муниципальной системы (целевой модели) наставничества в общеобразовательной организации включают:

- назначение распорядительным актом ответственных лиц в образовательной организации за внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- утверждение дорожных карт внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, мотивирование и стимулирование.

Материально-технические условия и ресурсы общеобразовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет, Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

Стимулирование реализации целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность общеобразовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, нормативными правовыми актами Администрации Родионово-Несветайского района, Управления образования Родионово-Несветайского района осуществлять выплаты работникам за реализацию наставнической деятельности в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы.

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 образовательной организации 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 образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшего наставника образовательной организации, муниципалитета, организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д.

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

Образовательная организация может принимать участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Стимулирующие меры общегосударственного значения – государственная награда Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также за заслуги в сфере молодежной политики.

4.4. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и

конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

4.5. Формы наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым и наставником является педагогический работник образовательной организации.

Наставником может быть:

– опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

– педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

- педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемым может стать:

- молодой/начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагог, желающий овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности осуществляется с письменного согласия педагогического работника. В обязательном порядке необходимо получить письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника.

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

- «педагог – педагог»;
- **«руководитель образовательной организации – педагог»;**
- «ученик- ученик»;
- «учитель-ученик».

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

Форма наставничества «педагог – педагог».

Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных организациях общего образования. 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»**, которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

– взаимодействие **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»**. Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем;

– **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики;

– **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, которое является наименее конфликтным и противоречивым. 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, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования.

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».

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

V. Структурные компоненты муниципальной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Целевая модель наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Структурные компоненты муниципальной системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модель, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют муниципальную систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур, в связи с тем, что далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал.

5.1. Внешний контур: муниципальный уровень

5.1.1. Муниципальный уровень.

Общие руководство и контроль над организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях на муниципальном уровне осуществляет заведующий районным методическим кабинетом Управления образования Родионово-Несветайского района (РМК УО Родионово-Несветайского района).

В зависимости от особенностей работы муниципалитета и от количества наставников/наставляемых могут создаваться муниципальные структуры либо определяться ответственные лица, например, муниципальный координатор реализации программ наставничества или руководитель муниципального методического объединения (МО)/совета наставников, который назначается начальником Управления образования.

Районный методический кабинет Управления образования Родионово-Несветайского района (РМК УО Родионово-Несветайского района):

- создает условия для внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях на муниципальном уровне;
- осуществляет организационное, информационно-аналитическое и методическое (научно-методическое) сопровождение системы (целевой модели) наставничества на муниципальном уровне;
- организует координацию и мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях муниципалитета;
- способствует организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на муниципальном и/или региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий по направлению «Наставничество»;

– оказывает содействие в проведении курсов повышения квалификации по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.

Муниципальное методическое объединение (далее – МО)/совет наставников:

Муниципальное методическое объединение/совет наставников – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников и/или кураторов реализации программ наставничества образовательных организаций.

Цель деятельности – координация организационной, информационно-аналитической и методической (научно-методической) деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях и реализации персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности муниципального МО/совета наставников:

- организация муниципальной системы методического (научно-методического) сопровождения деятельности наставников и наставляемых;
- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в муниципальную систему методического (научно-методического) сопровождения деятельности наставников и наставляемых;
- оказание содействия в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной профсоюзной организацией);
- организация помощи в подборе и закреплении пар (групп) 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.);
- содействие в осуществлении подготовки участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций;
- участие в распространении опыта лучших систем поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Муниципальный координатор реализации программ наставничества совместно с руководителем муниципального методического объединения (МО)/совета наставников:

- осуществляет руководство деятельностью муниципальным методическим объединением (МО)/советом наставников;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательных организациях муниципалитета педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организует деятельность (МО)/совета наставников по содействию разработке персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества на муниципальном уровне;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте муниципального органа управления образованием различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.
- работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

5.2. Внутренний контур: образовательная организация.

5.2.1. Образовательная организация:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества в своей образовательной организации и предоставляет отчет муниципальному куратору;

– создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

5.2.2. Общие руководство и контроль за реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

5.2.3. В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

5.2.4. Куратор 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;

– организывает разработку персонализированных программ наставничества;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

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

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

– инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.2.5. Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

5.2.6. Методическое объединение (МО)/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Цель деятельности МО наставников – осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности МО наставников:

– принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной профсоюзной организацией);

- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- помогать 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.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные, в том числе функции медиатора;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

5.3. Элементы муниципальной системы наставничества.

5.3.1. Тьюторство является одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Он обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

Сопровождение индивидуального образовательного маршрута педагога может входить в функциональные обязанности тьютора, который должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его

профессиональной компетентности, знать о «точках роста» региональной системы образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития педагога, об имеющихся стажировочных площадках, ресурсах неформального и информального образования (педагогические сообщества, клубы, конференции, ярмарки инноваций и др.), которые могут быть предложены в дорожной карте в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

5.3.2. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.
2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).
3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).
4. Составление дорожной карты ИОМ, включающей:
 - а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;
 - б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;
 - в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;
 - г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.
5. Реализация дорожной карты, в которой фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии,

методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации муниципальной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

6.1. Внедрение и реализация целевой модели наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, роста числа педагогических работников, вовлеченных в институт наставничества.

В результате внедрения и реализации целевой модели 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.

6.2. Оценка эффективности наставнической деятельности.

Для оценки эффективности наставнической деятельности используется мониторинг, состоящий из двух этапов.

1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

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 школы;
- 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.