МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.04.2022 № 7

г. Ростов-на-Дону

**Об утверждении Положения
о региональной системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников образовательных организаций**

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», а также в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» министерство общего и профессионального образования Ростовской области **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций согласно приложению.
2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней с даты официального опубликования.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя министра Шевченко Т.С.

Министр А.Е. Фатеев

ДЛЯ ДОКУМЕНТОВ №1

Постановление подготовлено
отделом общего и дополнительного
образования

Приложение
к постановлению министерства общего
и профессионального образования
Ростовской области
от 05.04.2024 № 7

ПОЛОЖЕНИЕ
о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Ростовской области

Содержание

I. Общие положения.
II. Региональная система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
2.1. Концептуальные и методологические основы региональной системы (целевой модели) наставничества.
2.2. Нормативно-правовое обеспечение внедрения (применения) региональной системы (целевой модели) наставничества.
2.3. Термины и определения.
III. Цель, задачи, принципы региональной системы (целевой модели) наставничества.
3.1.Цели региональной системы (целевой модели) наставничества.
3.2.Задачи региональной системы (целевой модели) наставничества.
3.3.Принципы региональной системы (целевой модели) наставничества.
IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации региональной 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 региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.
5.1. Внешний контур: федеральный, региональный и муниципальный уровни.
5.2. Внутренний контур: образовательная организация.
5.3. Элементы региональной системы наставничества.
VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.
6.1. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения.
6.2. Оценка эффективности наставнической деятельности.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций (далее – Положение) устанавливает единые требования к разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального 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 образовательных организациях.

1.3. Настоящее Положение позволит руководящим и административным работникам образовательных организаций:

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

– инициировать процесс наставничества педагогических работников в образовательных организациях на новом этапе развития отечественного образования;

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

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 образовательных организаций Ростовской области, реализующими региональную систему (целевую модель) наставничества.

1.6. Срок внедрения региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников во всех образовательных организациях Ростовской области – декабрь 2022 года.

II. Региональная система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

2.1. Концептуальные и методологические основы региональной системы (целевой модели) наставничества.

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

2.1.3. Региональная система (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 региональной (целевой модели) системы наставничества:

– субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;

– личностно 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 региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

2.1.6. Региональная система (целевая модель) наставничества ориентирована:

в системе общего образования и дополнительного образования – на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка»;

в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

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

2.1.7. Методологической основой региональной системы (целевой модели) наставничества является понимание наставничества как:

– социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного 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) региональной 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».

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.

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.

Тьютор – работник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования, принимающий активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов.

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 региональной системы (целевой модели) наставничества

3.1. Цель региональной системы (целевой модели) наставничества.

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

3.2. Задачи региональной системы (целевой модели) наставничества.

Региональная система (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 образовательных организациях;

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

3.3. Принципы региональной системы (целевой модели) наставничества.

Региональная система (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 образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на всех уровнях.

4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Региональная **с**истема (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях Ростовской области персонализированных программ наставничества педагогических работников.

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

4.1. Кадровые условия и ресурс.

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной 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 региональной системы (целевой модели) наставничества в образовательной 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 Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

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

Материально-технические условия и ресурсы образовательной 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 региональной системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным 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 органов местного самоуправления 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»;

– «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;

– «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования».

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, 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»,* 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, 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.

Форма наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации».

Эта форма наставничества в наибольшей степени применима в системе СПО и ДО, в качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать: профессорско-преподавательский состав вузов, специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику,

тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ, специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки, члены общественных организаций, деятели искусств академических, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т.д.

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 региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Региональная **с**истема (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.

Все структурные компоненты региональной 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 региональную 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: федеральный, региональный и 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 руководитель муниципальной методической службы.

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 руководителем органа управления системой образования на муниципальном уровне.

Муниципальная методическая служба (далее – ММС) 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 или руководитель 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 управлением образованием различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

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

– работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

5.1.2. Региональный уровень.

ГБУ ДПО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (далее – Институт) оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:

– информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;

– проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

– организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

– ведения единой информационной региональной базы наставников, рубрики (странички) «Наставничество» на своем официальном сайте.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников института (далее – Центр).

Цель деятельности – осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности Центра:

– формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

– облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

– выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

5.1.2. Федеральный уровень.

ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»:

– осуществляет информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

– проводит апробацию и осуществляет сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;

– выполняет функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;

– ведет федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДППО), в том числе по наставничеству;

– проводит различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования).

Цель деятельности – проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

Задачи деятельности:

– способствовать упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования;

– разрабатывать необходимое научно-методическое и учебно-методическое сопровождение формы наставничества «педагог вуза (колледжа) – молодой педагог общеобразовательной организации»;

– разрабатывать персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

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;

– 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;

– организовывает 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 региональной системы наставничества.

5.3.1. Тьюторство является одним из элементов региональной 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 региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

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

В результате внедрения и реализации региональной системы (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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 206975708896086309713996961436711436381829397074

Владелец Сурнина Марина Викторовна

Действителен С 22.06.2026 по 22.06.2027