

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Таксимовская средняя общеобразовательная школа № 3»

Нютагай засагай юрэнхы болбосоролой бюджетэй эмхи зургаан
«Таксимогой юрэнхы болбосоролой 3-дахи дунда хургуули»

ПРИКАЗ

21.03. 2023г.

№ 61

О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить координатором и куратором внедрения целевой модели наставничества заместителя директора по УВР Бурлакову Т.А.
2. Утвердить:
 - 2.1. «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Таксимовская СОШ № 3» на 2022 - 2024 год (Приложение 1);
 - 2.2. Положение о наставничестве в МБОУ «Таксимовская СОШ № 3» на 2022 – 2023 учебный год (Приложение 2);
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УВР Бурлакову Т.А.

Директор



Заварзина Е.П.

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Таксимовская СОШ № 3» на 2022 - 2023 учебный год

| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
|----|---|--|---|--------------------|--------------------------------------|
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. | Апрель - май 2023г | Руководители ТМ, администрация школы |
| | | Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в школе | <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ ТСОШ № 3 2. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ ТСОШ № 3 3. Разработка и издание приказа о закреплении наставнических групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. 4. Подготовка персонализированных программ наставничества. | Май 2023г. | Руководители ТМ, администрация школы |

| | | | | | |
|----|--------------------------------|---|---|----------------------|------------------|
| | | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. | Май 2023г. | Бурлакова Т.А. |
| | | | 4. Сформировать банк данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных | Июнь 2023г. | Бурлакова Т.А. |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных | Июнь – август 2023г. | Бурлакова Т.А. |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных | Июнь – август 2023г. | Бурлакова Т.А. |
| 4. | Отбор и обучение | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества группы педагогов/ педагога. | Сентябрь 2023г. | Методсовет школы |
| | | Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения. | Сентябрь 2023г. | Методсовет школы |
| | | | 2. Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников. | Сентябрь 2023г. | Бурлакова Т.А. |

| | | | | | |
|----|---|---|---|-----------------------------|--|
| 5. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Отбор наставников и наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование наставнических пар/групп. 2. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы | Октябрь 2023г. | Руководители ТМ, Бурлакова Т.А. |
| | | Закрепление наставнических пар / групп | 3. Организация психолого – педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | Октябрь – декабрь 2023г. | Руководители ТМ, Бурлакова Т.А. |
| 6. | Завершение персонализированных программ наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2. Проведение школьного семинара. 3. Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. | Апрель 2024г. Май 2024г. | Руководители ТМ, Бурлакова Т.А. |
| | | Мотивация и поощрения наставников | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. | Май 2024г. | Директор школы |
| | | | 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы и в социальной сети ВКонтакте. | Июнь 2024г. | Бурлакова Т.А., Таныгина О.В., Коткина А.А., руководители ТМ |

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)
НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «ТАКСИМОВСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»**

1. Общие положения

- 1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества в МБОУ «Таксимовская СОШ № 3» (далее - положение) определяет цели, задачи, показатели, методы сбора информации для комплексного анализа состояния системы наставничества в МБОУ ТСОШ № 3.
- 1.2. Положение разработано на основе следующих нормативно – правовых документов:
- 1) Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024г».
 - 2) Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования (Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021г. № 286).
 - 3) Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования (Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021г. № 287).
 - 4) Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (Приказ Минпросвещения России от 17.05.2012г. № 413).
 - 5) Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р (ред. От 20 августа 2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
 - 6) Распоряжение Министерства просвещения РФ от 15.12.2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную Министерством просвещения РФ от 16.12.2022 № Р-174».

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 2.2. Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3-х 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.
- 2.4. Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, 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 непедagogическое профильное образование).

- 2.5. 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.
- 2.6. 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.
- 2.7. Метод – совокупность относительно однородных приемов, операций практического или теоретического освоения действительности, подчиненных решению конкретных задач.
- 2.8. **Куратор** – устанавливаемое лицо, в чьи полномочия входит руководство и управление реализацией персонализированных программ наставничества.
- 2.9. **Мониторинг** – системная диагностика качественных и количественных характеристик эффективности функционирования и тенденций развития образовательной системы, включая её цели, содержание, формы, методы, дидактические и технические средства, условия и результаты обучения, воспитания, саморазвития личности и коллектива.

3. Цели, задачи и основные принципы наставничества

3.1 Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно – педагогических, учебно – методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в школе для реализации комплекса мер, способствующих непрерывному профессиональному росту и профессиональному самоопределению педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых /начинающих педагогов.

3.2 Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- 1) содействовать повышению правового и социально – профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- 2) обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно – коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно – управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирижированных (горизонтальных) инициатив;
- 3) оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в школе;
- 4) способствовать формированию единого научно – методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

3.3 Принципы системы (целевой модели) наставничества:

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) принцип вариативности предполагает возможность школы выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

4) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»

Инновационными стратегиями реализации наставничества педагогических работников школы, повышающим его эффективность, можно назвать:

- привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно – коммуникативных компетенций);

- реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», лично ориентированное наставничество;

- использование групповых форм наставничества;

- взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности (целевые интенсивы, онлайн – марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.);

- сетевую инициативу (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями, педагогическими вузами, организациями СПО, ЦНППМ ПР);

- виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет – проекты, консультации, конкурсы);

- привлечение внешних компетентных наставников и экспертов;

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого является соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» фактически сводятся к неким правилам-договорённостям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации программы наставничества. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- 1) Наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- 2) Формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования;
- 3) Наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- 4) Наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- 5) Наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируются на долгосрочную перспективу взаимодействия;
- 6) Наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;
- 7) Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и профессиональной и социальной активности;
- 8) Наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- 9) Наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;
- 10) Наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно – коммуникативных технологий.

5. Права и обязанности наставников и наставляемых

5.1. Права и обязанности наставника:

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников школы с их согласия;
- Обращаться с заявлением к куратору и директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- Осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- Знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставника

- Руководствоваться требованиями законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами школы при осуществлении наставнической деятельности;
- Находиться во взаимодействии со всеми структурами школы, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический совет, педагогический совет);
- Осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;
- Создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- Содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы);
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- Рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.2. Права и обязанности наставляемого:

Права наставляемого:

- Систематически повышать свой профессиональный уровень;
- Участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- Вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников школы;
- Обращаться к куратору и директору школы с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в

установленные сроки\;

- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
- Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в школе;
- Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- Совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учёбе;
- Учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Формы наставничества педагогических работников

В школе могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель школы – педагог».

6.1. Форма наставничества «педагог – педагог»

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 школы. В рамках данной формы наставничества возможны следующие модели взаимодействия.

Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога - профессионала) для приобретения молодым педагогам необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

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. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнут бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определённых 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 субъективной 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). 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; на организации взаимодействия с научным сообществом.

Особую роль в форме наставничества «педагог – педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог – методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог – наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

6.2 Форма наставничества «руководитель школы – педагог».

Руководитель (директор) школы 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 школы. В отдельных случаях руководитель школы может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

7. Виды наставничества в школе

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно – коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет – порталы. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

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

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно – воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

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

8. Сроки проведения исследования эффективности системы (целевой модели) наставничества

Мониторинг системы (целевой модели) наставничества проводится ежегодно согласно Плану мероприятий (дорожной карте).

9. Кадровые условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в школе

Кадровые условия предполагают наличие в школе:

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, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога – психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

10. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в школе

Уровень школы

- локальный акт о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества;

- Положение о системе наставничества педагогических работников в школе, дорожную карту по его реализации и другие документы;

- наличие контактов с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведении координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

- осуществление организационного, учебно – методического, материально – технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества;

- создание условий по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет директор школы.

Региональный уровень

ГАУ ДПО РБ «Бурятский республиканский институт образовательной политики»

Оказывает содействие при внедрении и реализации 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»;

- 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.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства ГАУ ДПО РБ «БРИОП»

Цель деятельности: осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) педагогических работников в образовательных

организациях.

Задачи деятельности:

- 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;
- облегчить перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

Тьюторство является одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника.

Тьютор ЦНППМ – штатный или внештатный сотрудник Центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования. 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.

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.

Алгоритм разработки ИОМа как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

- *самоопределение (саморефлексия) педагога* – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта;
- *диагностика (самодиагностик) 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), методических (содержание образование, методики и технологии обучения), ИКТ – компетенций, цифровизации образования, внеурочной и воспитательной деятельности, здоровьесбережения обучающихся.

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.

- Реализация дорожной карты (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.

- *Корректировка дорожной карты* (параллельно с её 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 образовательной организации.

- 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.

Индивидуальный образовательный маршрут должен:

- 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.п;

- 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 и арбитражные функции;

- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

11. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в школе.

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации 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.

12. Мониторинг для оценки эффективности наставнической деятельности

Для определения эффективности наставнической деятельности предполагается проведение мониторинга, состоящего из трех компонентов:

Мониторинг готовности образовательной организации к реализации системы (целевой модели) наставничества, направленный на оценку нормативно – правовой базы образовательной организации по реализации системы (целевой модели) наставничества.

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;

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех её участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:

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