



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ

ПРИКАЗ

«24» 04 2022

№ 544-П

Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций города Севастополя по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования

Руководствуясь Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п. 33 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», с целью реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательных организациях, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, **приказываю:**

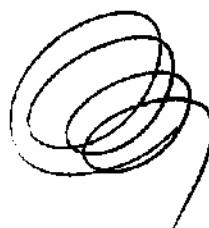
1. Утвердить Положение «О региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования города Севастополя», согласно приложению к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

3. Государственному бюджетному учреждению города Севастополя «Региональный центр информатизации и оценки качества образования» (Марковой Т.А.) разместить настоящий приказ на официальном сайте Департамента образования и науки города Севастополя.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Департамента образования и науки города Севастополя Демидову Ирину Сергеевну.

Исполняющий обязанности
директора Департамента



М.Ю. Кривонос

ПОЛОЖЕНИЕ

о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций города Севастополя, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций города Севастополя, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Методологической основой 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 последиplomного 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, включающей:
 - 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.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый руководителем образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор по внедрению системы (целевой модели) и реализации программ наставничества – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения дополнительного профессионального образования), который отвечает за внедрение целевой модели в образовательной организации и реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

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

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

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.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

– *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

– *принцип системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

– *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе

его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

– *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

– *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– *принцип индивидуализации и персонализации наставничества* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

– *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

1.6. Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.7. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации.

2. Цель, задачи и формы системы (целевой модели) наставничества

2.1. **Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего**

профессионального образования в образовательной организации, – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. **Задачи** региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды и методическую поддержку педагогическим работникам образовательных организаций;

- содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на региональном, школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, могут применяться разнообразные **формы наставничества** («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

2.4. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества можно использовать в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Виртуальное наставничество

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).

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 наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование

образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества

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

3.2 Кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора по внедрению системы (целевой модели наставничества) и реализации персонализированных программ наставничества (далее – куратор);

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.

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

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

– 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;
- организацию сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.4. Материально-технические условия и ресурсы.

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.

3.5. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом 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;
- участие педагога-психолога в определении совместимости наставнических пар/групп.

3.6. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

В целях популяризации роста наставника и повышения его статуса рекомендуется применять меры материального (денежного) и нематериального способа стимулирования.

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, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

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

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

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

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.7. Образовательная организация коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации может определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.8. Механизмы мотивации предполагают комплекс городских, региональных мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации. В целях популяризации роста наставника и повышения его статуса рекомендуются следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на различных уровнях (организации, региона);
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- поддержку системы наставничества через СМИ и др.;

– организацию профессиональных сообществ для наставников.

3.9. Наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

3.10. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников (материальное и нематериальное) относятся к компетенции образовательной организации и зависят от конкретных условий.

3.11. Педагогические работники и руководители образовательных организаций могут награждаться:

1) Государственными наградами Российской Федерации:

– знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенным в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций;

2) Ведомственными наградами Минпросвещения России:

– нагрудными знаками «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденными 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 заслуги в сфере молодежной политики.

3) Региональными грамотами, благодарностями, благодарственными письмами;

4) Грамотами и благодарностями образовательной организации.

4. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

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

4.2. В структуру системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях входят:

– Департамент образования и науки города Севастополя;

– Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования» (далее – ГАОУ ПО «Институт развития образования»);

– Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР) ГАОУ ПО «Институт развития образования»;

– региональные методические объединения кураторов системы наставничества образовательных организаций;

– опорные общеобразовательные организации по наставничеству;

– общеобразовательные организации;

– организации дополнительного образования;

– профессиональные образовательные организации.

4.3. Департамент образования и науки города Севастополя:

– является координатором по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

– обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества; координирует работу ГАОУ ПО «Институт развития образования».

4.4. ГАОУ ПО «Институт развития образования», ЦНППМ:

– осуществляют методическую, информационную поддержку участникам внедрения целевой модели наставничества;

– содействуют распространению и внедрению лучших наставнических практик для педагогов и молодых специалистов;

– разрабатывают предложения по совершенствованию региональной системы внедрения системы (целевой модели) наставничества;

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

– сопровождают деятельность образовательных организаций по внедрению системы (целевой модели) наставничества в городе Севастополе;

– проводят мониторинг внедрения наставничества системы (целевой модели).

4.5. Региональные методические объединения кураторов системы наставничества образовательных организаций:

– объединяют кураторов по внедрению системы (целевой модели) и реализации программ наставничества образовательных организаций в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества;

- осуществляют информационное, консультационное, организационно-методическое, сопровождение кураторов образовательных организаций;

- помогают подбирать образовательным организациям наставников из других образовательных организаций;

- транслируют лучшие региональные практики системы (целевой модели) и реализации программ наставничества образовательных организаций;

- проводят обучающие мероприятия для наставников и наставляемых на региональном уровне;

- подводят итоги регионального мониторинга внедрения системы (целевой модели) и реализации программ наставничества образовательных организаций;

- формируют региональный банк лучших практик наставничества педагогических работников образовательных организаций.

4.5. Опорные образовательные организации по наставничеству:

- планируют свою деятельность и определяют перспективы развития по внедрению системы (целевой модели) и реализации программ наставничества образовательных организаций, закрепленных за ними;

- утверждают локальные акты по вопросам деятельности Опорной образовательной организации;

- принимают решение об определении форм, в том числе командного наставничества, и содержания партнерских взаимоотношений в целях внедрения и развития системы (целевой модели) наставничества;

- публикуют методические рекомендации и прочие материалы по внедрению и развитию системы (целевой модели) наставничества;

- оказывают методическую и консультативную помощь другим образовательным учреждениям;

- проводят мероприятия по вопросам наставничества;

- используют в интересах образования и воспитания детей возможности всего социально-культурного потенциала города Севастополя, в т.ч. учреждения среднего и высшего профессионального образования.

4.6. Образовательные организации, осуществляющие внедрение целевой модели наставничества, разрабатывают и реализуют мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели;

- разрабатывают и реализуют программу (индивидуальный план) наставничества для взаимодействия пары «наставник – наставляемый» (Приложение 1);

- назначают куратора в образовательной организации;

- осуществляют персонифицированный учет молодых педагогов, участвующих в программах наставничества (Приложение 2);

- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества (Приложение 3);

- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

5. Организация системы наставничества (целевой модели) в образовательных организациях

5.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации, утверждающего положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (с приложениями: «Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью).

5.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

5.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества (целевой модели) и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора в образовательной организации;
- способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует созданию условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

5.4. Куратор:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения кандидатуры наставников;
- разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- создает банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;
- осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в опорных образовательных организациях с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- контролирует реализацию персонализированных программ наставничества не реже одного раза в полугодие;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет оценку эффективности и результативности реализации программы наставничества и системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации на основании оценки качества процесса реализации программы наставничества и оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;
- принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать и закрепляет 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 и т.п.);

- организует разработку и реализацию персонализированных программ наставничества отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- координирует методическое сопровождение разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку к мероприятиям по наставничеству: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- совместно с руководителем образовательной организации участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогических работников.

6. Права и обязанности наставника

6.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий, иных формах.

6.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- 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 и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении;

– рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

7.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные 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 образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по повышению качества исполнения 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 реализации плана персонализированной программы наставничества;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения в образовательной организации.

8. Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый». Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»

8.1. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от руководства образовательной организации по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

8.2. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

– профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

– у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

8.3. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

8.4. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник–наставляемый» сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами и обговариваются в самом начале реализации наставнической программы.

8.5. В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического колледжа», «педагог колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования.

9. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и возможные риски

9.1. Внедрение и реализация региональной системы наставничества (целевой модели) будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации системы 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 цифровой трансформации сферы образования;

- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

9.2. 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 образовательной организации;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем, а также участие в конкурсах профессионального мастерства;
- актуализация кадрового резерва управленческих кадров;
- успешное прохождение аттестации педагогических работников и др.

9.3. При внедрении и реализации системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски:

- несформированность в педагогической среде восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- увеличение нагрузки на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых ввиду обновления требований, сопутствующих цифровой трансформации сферы образования.

Приложение 1

Примерная форма Программы наставничества для взаимодействия пары «наставник –наставляемый»

Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы (вариант 1)

Образовательная организация

Форма наставничества

ФИО наставника

ФИО наставляемых

Цель реализации целевой модели наставничества в данной наставнической
паре/группе

Наименование компетенций, которые необходимо формировать, развивать	Содержание	Формат (очный/ дистанционный)	Сроки	Результат деятельности

ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО МАРШРУТА

1. Титульный лист

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ

КОД ИОМ

Название образовательной организации

Фамилия имя отчество педагога

телефон (моб.) _____

Дата рождения

возраст

электронная почта _____

Занимаемая должность

Образование

Дата прохождения аттестации

Квалификационная категория

дата прохождения диагностики _____

дата прохождения диагностики _____

Педагогический стаж

Тема самообразования

Цель реализации образовательного маршрута

Задачи реализации образовательного маршрута

Дата разработки ИОМ

дата завершения ИОМ _____

Наставник

Фамилия имя отчество

контактный телефон

электронная почта

Наставляемый

Фамилия имя отчество

контактный телефон

электронная почта

2. ДОРОЖНАЯ КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА

№ п/п	Профессиональные компетенции (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные, ИКТ-компетенции)	Содержание работы / мероприятия по преодолению дефицитов и профессиональному развитию	Решаемые задачи	Кол-во часов	Сроки исполнения	Отметка выбора	Отметка о выполнении/результат
1.							
2.							
3.							
6.							
8.							
9. ...							

Наставник (ФИО)

Наставляемый (ФИО)

ФОРМА РЕЕСТРА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МАРШРУТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	ФИО педагога	Образовательная организация	код ИОМ	Дата разработки	Дата завершения
1.					
2. ..					

Приложение 2

Примерная форма персонифицированного учета (**реестра**) наставляемых, участвующих в программе наставничества

№	ФИО	Возраст	Место работы наставляемого, должность, преподаваемый предмет	Стаж работы	Категория	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Контактные данные для связи (телефон, эл. почта)	Результаты программы
1								
2								

Примерная форма реестра наставников, участвующих в программе наставничества

№	ФИО	Возраст	Место работы наставника, должность, преподаваемый предмет	Стаж работы	Категория	Основные компетенции наставника	Контактные данные для связи (телефон, эл. почта)
1							
2							

Диагностическая карта внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества

Критерий	Показатели	Индикатор Наличие /отсутствие	Результат
<p>Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации</p>	<p>1) Наличие локальных актов по внедрению и реализации целевой модели наставничества (ЦМН):</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ о назначении куратора по ЦМН ОО; - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; - дорожная карта ОО по внедрению целевой модели наставничества; - реестр наставников; - реестр наставляемых; - программы наставничества; - наличие методических материалов для наставляемых. <p>2) Наличие в ОО цифровой информационно-коммуникативной среды по наставничеству (раздел на сайте, группа в соц. сетях и др.)</p>	<p>Да, в полном объеме Да, не в полном объеме Нет</p>	
<p>Развитие профессионального мастерства</p>	<ul style="list-style-type: none"> - наличие наставников, прошедших курсы повышения квалификации по наставничеству; - отсутствие уволившихся молодых/начинающих педагогов в течение года; - количество наставляемых, прошедших курсы повышения квалификации; - наличие наставников у педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования; - количество педагогов старшего возраста, прошедших обучение по вопросам цифровой трансформации сферы образования; - наличие мероприятий в ОО по обмену опытом практик наставничества педагогических работников (МО, педагогические 	<p>Да/нет</p>	

	<p>советы, семинары, круглые столы, конференции и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие ОО в мероприятиях других ОО, в том числе регионального и всероссийского уровня по наставничеству; - наличие партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности. 		
<p>Результат реализации программ наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника (результаты оценочных процедур на уровне образовательной организации); - положительная динамика образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника (результаты оценочных процедур регионального, федерального уровней: ОГЭ/ЕГЭ, ВПР, РДР и пр.); - наличие и реализация индивидуальных программ у наставляемых; - включенность наставляемого в инновационную/проектную деятельность образовательной организации; - участие наставляемых в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников разного уровня; - наличие победителей, призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников среди наставников; - наличие победителей, призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников среди наставляемых; - положительная динамика числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в следующем учебном году; - количество наставников, повысивших/подтвердивших свою категорию; - количество наставляемых, повысивших/подтвердивших свою категорию; - удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества. 	<p>Да/нет</p>	