

Приложение 1
к приказу МКУ «Отдел образования
администрации Советского района Республики
Крым»
от 16.11.2022 № 359

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым

Содержание

- I. Общие положения.
- II. Муниципальная система наставничества педагогических работников учреждений Советского района Республики Крым
 - 2.1. Концептуальные и методологические основы муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
 - 2.2. Нормативно-правовое обеспечение внедрения (применения) муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
 - 2.3. Термины и определения.
- III. Цель, задачи, принципы муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
 - 3.1. Цели муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
 - 3.2. Задачи муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
 - 3.3. Принципы муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
- IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
 - 4.1. Кадровые условия и ресурсы.
 - 4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.
 - 4.3. Психолого-педагогические условия.
 - 4.4. Формы наставничества.
- V. Структурные компоненты муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
 - 5.1. Внешний контур: муниципальный уровень.
 - 5.2. Внутренний контур: образовательная организация.
- VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым
 - 6.1. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения.
 - 6.2. Оценка эффективности наставнической деятельности.

I. Общие положения

Настоящее Положение о муниципальной системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым (далее – Положение) устанавливает единые требования к разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам.

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 образовательных учреждений.

Настоящее Положение позволит:

выработать единые подходы к организации и использованию технологии наставничества в отношении педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым;

- 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 наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым.

Образовательное учреждение признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников образовательного учреждения.

Настоящее Положение обязательно для применения всеми руководящими и педагогическими работниками образовательных учреждений Советского района Республики Крым.

Срок внедрения муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым – декабрь 2022 года.

II. Муниципальная система наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым

2.1 Концептуальные и методологические основы муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым.

Муниципальная система 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.

Муниципальная система наставничества имеет двухконтурную структуру, включающую в себя внешний и внутренний контуры.

Муниципальная система 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).

Положение определяет следующие характерные особенности муниципальной системы наставничества:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических

работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

–опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;

–направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Реализация муниципальной системы наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Муниципальная система наставничества ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка»;

эта ориентация выражается в направлениях деятельности, результатах и показателях.

Методологической основой муниципальной системы 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, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

2.2. Нормативно-правовое обеспечение внедрения (применения)

муниципальной системы наставничества.

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями);

методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. №АЗ-1128/08;

Закон Республики Крым от 6 июля 2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);

приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля

2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;

приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24 февраля 2021 г. № 29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников».

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 непедagogическое 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.

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 муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым

3.1. Целью муниципальной системы 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 муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым:

- повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечение соответствующей помощи в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях Советского района Республики Крым;
- способствование формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на муниципальном уровне.

3.3. Принципы муниципальной системы наставничества:

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 наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на всех уровнях.

IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях

Муниципальная система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных учреждениях Советского района Республики Крым, 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 наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в образовательном учреждении:

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

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

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации муниципальной системы наставничества в образовательных учреждениях включают:

- назначение распорядительным актом ответственных лиц в образовательном учреждении за внедрение и реализацию системы наставничества педагогических работников;
- утверждение дорожных карт внедрения системы наставничества педагогических работников;
- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- организация участия в мониторинге результатов наставнической деятельности.

4.3. 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.

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 ИТ-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.

4.4. Формы наставничества:

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»;

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»* применяется в образовательных учреждениях общего образования 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 учреждениях общего образования и ДО.

Руководитель образовательного учреждения как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы 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).

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней.

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

V. Структурные компоненты муниципальной наставничества педагогических работников образовательного учреждения Советского района Республики Крым

Муниципальная система 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 муниципальной системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательного учреждения) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модель, т.е. неизменная, присущая всем образовательным учреждениям, которые реализуют муниципальную систему наставничества педагогических работников Советского района Республики Крым.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества образовательного учреждения и отвечающие за успешность ее реализации.

Внешний контур: муниципальный уровень. На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые

способствуют реализации системы 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.

5.1. Внешний контур: муниципальный уровень.

Общие руководство и контроль над организацией и реализацией системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений на муниципальном уровне осуществляет МКУ «Отдел образования администрации Советского района Республики Крым», муниципальным координатором реализации программ наставничества является информационно-методический отдел МБУ ДО «Советский ЦДЮТ» и Совет наставников.

Муниципальная методическая служба (далее – ММС) создает условия для внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым:

- осуществляет организационное, информационно-аналитическое и методическое (научно-методическое) сопровождение системы наставничества на муниципальном уровне;

- организует координацию и мониторинг реализации системы наставничества в образовательных учреждениях муниципалитета;

- способствует организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на муниципальном 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.

Совет наставников – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников и кураторов реализации программ наставничества образовательных организаций.

Цель деятельности – координация организационной, информационно-аналитической и методической (научно-методической) деятельности по внедрению системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений и реализации персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности Совета наставников:

- организация муниципальной системы методического сопровождения деятельности наставников и наставляемых;

- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в муниципальную систему методического сопровождения деятельности наставников и наставляемых;

- оказание содействия в разработке локальных актов и иных документов образовательного учреждения в сференаставничества 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.;

- осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций;

- участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

- участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Муниципальный координатор реализации программ наставничества:
 осуществляет руководство деятельностью Советом наставников;
 своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательных учреждениях педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
 организует деятельность Совета наставников по содействию разработке персонализированных программ наставничества;
 осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества на муниципальном уровне;
 осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
 принимает участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте муниципального органа управления 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.

5.2. Внутренний контур: образовательное учреждение.

Образовательное учреждение:

издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников;
 принимает Положение о системе наставничества педагогических работников, 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 наставничества.

Общие руководство и контроль за реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательного учреждения.

Непосредственную организацию деятельности осуществляет куратор программ наставничества, который назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя.

Куратор реализации программ наставничества:

своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
 организывает разработку персонализированных программ наставничества;
 участвует в мониторинге эффективности и результативности системы наставничества, формирует аналитический отчет по внедрению системы наставничества;
 осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
 принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательного учреждения различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

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

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

Совет наставников образовательного учреждения – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Цель деятельности – осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности Совета наставников:

принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательного учреждения 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 образовательных учреждениях; 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.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута 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 (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретного образовательного учреждения (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.

Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретного образовательного учреждения (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).

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 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, 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.

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.

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

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

VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений Советского района Республики Крым.

6.1. Ожидаемые результаты: внедрение и реализация муниципальной системы наставничества способствует 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 муниципальной системы наставничества создается эффективная среданаставничества, 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 образовательного учреждения;
- 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.

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.

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 образовательного учреждения;
- 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.