

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

15.12.2022

№ 1285/ТК

г. Тверь

**О целевой модели
наставничества для организаций,
осуществляющих образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополнительным
общеобразовательным и программам среднего
профессионального образования
в Тверской области**

С целью реализации распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», постановлением Правительства Тверской области от 17.10.2011 № 69-пп «Об утверждении положения о Министерстве образования Тверской области» приказываю:

1. Утвердить методические рекомендации Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области, в том числе с применением лучших практик обмена опытом (приложение 1).

2. Утвердить положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области (приложение 2).

3. Утвердить Дорожную карту внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области на 2022-2023 годы (приложение 3).

4. Назначить региональным оператором, курирующим внедрение целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на территории Тверской области Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительное профессионального образования Тверской областной институт усовершенствования учителей.

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

**Министр образования
Тверской области**



О.Е. Калинина

Приложение 1
к приказу Министерства образования
Тверской области
от « 15 » 12 2022 г.
№ 1285/ТОК

Методические рекомендации Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области, в том числе с применением лучших практик обмена опытом

Раздел I Общие положения

1. Настоящая Целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области, в том числе с применением лучших практик обмена опытом (далее – Целевая модель наставничества), разработана в соответствии методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

2. Цель системы (целевой модели) наставничества – 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. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- 1) содействовать повышению правового и социально

профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

2) обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

3) оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

4) способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

4. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

1) принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

2) принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

3) принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

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

5. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» (далее – ведомственный проектный офис).

Раздел II

Термины и определения

6. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

9. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

10. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

11. Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

14. Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых

приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

15. Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

16. Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

17. Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

18. Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

19. Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

20. Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

Раздел III

Формы наставничества

21. Внедрение целевой модели наставничества в рамках

образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

22. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

23. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог (педагога) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

24. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «педагог – педагог»;
- 3) «студент – ученик»;
- 3) «руководитель образовательной организации – педагог»;
- 4) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;
- 5) «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»;
- 6) «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций среднего профессионального образования (далее – СПО) и дополнительного образования (далее – ДО);
- 7) «образовательная организация – образовательная организация».

25. Форма наставничества «ученик - ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении

образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

1) повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

2) численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

3) количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

4) снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

5) снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников:

1) наставник – активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

2) наставляемый:

пассивный – социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы,

отстраненный от коллектива;

активный – обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

1) взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

2) взаимодействие «лидер - пассивный», психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков;

3) взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

26. Форма наставничества «педагог–педагог».

Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия.

Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое

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

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

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 (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). 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. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

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, участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке основной и единого государственного экзаменов (далее – ОГЭ и ЕГЭ) по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

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

27. Форма наставничества «студент – ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- 1) помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- 2) осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков;
- 3) коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- 1) повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- 2) снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- 3) улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых :

- 1) повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- 2) количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- 3) снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- 4) увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- 5) увеличение числа студентов, поступающих на охваченные

наставнической практикой факультеты и направления.

Портрет участников:

1) наставник – ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

2) наставляемый:

пассивный – низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества;

активный – мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

1) взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

2) взаимодействие «лидер – равнодушный», психозмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

3) взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

4) взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и

совершенствуя навыки.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

В профессиональных образовательных организациях проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, выездные мероприятия, совместное создание продукта.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

28. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог».

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

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»:

- 1) создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- 2) адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- 3) формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива

за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;

4) снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;

5) повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;

6) восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

29. Форма наставничества «работодатель – студент образовательной организации высшего образования, реализующей подготовку по укрупненной группе специальностей и направлений 44.00.00 Образование и педагогические науки» или студент образовательной организации среднего профессионального образования» (далее – студент вуза/колледжа).

Данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти – для образовательных организаций систем СПО и ДО.

В форме наставничества «работодатель – студент вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент – выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги. Для этого необходимо совместно с вузом или организацией СПО (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики студента, в которой будут учтены следующие моменты:

1) студент параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в образовательной организации путем регулярной подготовки и проведения фрагментов урока/занятия, который ведет опытный педагог и/или педагог-наставник, а также знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, основной образовательной программой школы, содержанием образовательных программ образовательных организаций СПО и ДО,

содержанием, методикой и технологиями преподавания предметов в продуктивно-деятельностной форме;

2) студент участвует в подготовке и проведении различных мероприятий внеурочной и воспитательной деятельности под руководством опытного педагога-предметника, классного руководителя, знакомится с содержанием, методикой и технологиями проведения факультативов, элективных курсов, классных часов, родительских собраний, экскурсий, с демонстрационными версиями подготовки к Всероссийским проверочным работам, основному и единому государственному экзамену и составлением связанных с этой деятельностью необходимых методических документов (планы внеурочной деятельности, воспитательной деятельности, формы заполнения работ для сдачи ОГЭ и ЕГЭ и т.д.);

3) студент осваивает практическую часть предметов общепедагогического цикла (общая и возрастная педагогика, психология, методика преподавания предметов и т.д.) в форме проектов, исследований, написания курсовых и контрольных работ, поиска и обработки статистических, аналитических, диагностических и прочих данных на материалах той образовательной организации, в которой он проходит педагогическую практику;

4) наставник создает условия для ознакомления студента с цифровой образовательной средой; представляет возможность (при наличии) применить свой педагогический потенциал при поддержке наставника в «Кванториум», «Точка роста» и «IT-куб», в других инновационных образовательных пространствах.

Такой подход позволит студенту на практике ознакомиться с основными тенденциями развития российского образования, направлениями работы школы, организаций СПО и ДО, вступая в тесные контакты с работодателем в целом, во взаимодействие со многими членами педагогического коллектива (с административными работниками, педагогами-предметниками, классными руководителями, педагогами дополнительного образования, социальными педагогами, мастерами производственного обучения), с обучающимися образовательной организации и их родителями. Будет способствовать укреплению связей между вузом/колледжем и образовательной организацией общего образования, СПО и ДО. Он сделает педагогическую практику более ориентированной на нужды работодателя, оптимизирует сроки наставничества путем перенесения части наставнической работы с последипломного на преддипломный период становления молодого педагога. Этот подход также усилит мотивацию студента на самоопределение в педагогической профессии, желание после окончания вуза/колледжа прийти

работать в данную образовательную организацию, ускорит в дальнейшем процесс профессиональной адаптации.

30. Форма наставничества «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации».

Форма наставничества «педагог вуза/ колледжа – молодой педагог образовательной организации» пока относительно редко применяется в наставнической деятельности. Адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности, сопровождение в профессиональном становлении и помощь в подготовке к прохождению аттестационных процедур ложатся на плечи работодателя – образовательной организации. Такая форма наставничества, как «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», призвана повысить ответственность колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования.

Вместе с тем форма наставничества «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» имеет хорошие перспективы не только для утверждения в профессии и в данной образовательной организации бывшего студента, но также для пролонгированного наблюдения за молодым специалистом со стороны его преподавателей и методистов вуза/колледжа с целью совершенствования базовой подготовки молодых специалистов.

Данная форма наставничества осуществляется в тесном контакте и взаимодействии с педагогами-наставниками из образовательной организации, в которой начинает свою трудовую деятельность молодой педагог.

С одной стороны, такая форма наставничества дает возможность вчерашнему студенту чувствовать доброжелательную поддержку своих педагогов из вуза/колледжа, которые разделяют с ним ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за годы базового профессионального обучения.

С другой стороны, она позволяет работодателю на доверительной основе, в контакте с педагогами вуза/колледжа лучше раскрыть потенциальные возможности и способности молодого специалиста, учесть его личностные особенности, социальные и профессиональные запросы.

Педагоги вуза/ колледжа, наблюдая за выпускником в течение первого года его работы, могут скорректировать свою методику и технологии обучения студентов с учетом анализа дефицитов молодого педагога (бывшего студента), его сильных сторон, а также с учетом запросов работодателя.

Таким образом, форма наставничества «педагог вуза/ колледжа –

молодой педагог образовательной организации» позволит сделать процесс становления молодого профессионала непрерывным и более плавным, менее болезненным для него самого и работодателя.

Для реализации данной формы наставничества в образовательной организации необходимо разработать пакет документов между образовательной организацией и педагогическим вузом/ колледжем как между социальными партнерами на взаимовыгодной основе.

31. Форма наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации».

Эта форма наставничества в наибольшей степени применима в системе СПО и ДО, хотя ее потенциал будет также востребован и в общеобразовательной организации.

Так, например, для педагогов образовательных организаций СПО (преподающих как общеобразовательные предметы, так и специальные предметы) в качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать:

1) профессорско-преподавательский состав вузов – для преподавателей общеобразовательных предметов, для педагогов ДО, ведущих кружки робототехники, IT-кубы, кванториумы и т.д., для педагогов-психологов, педагогов-логопедов, педагогов-дефектологов, реализующих программы обучения для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ);

2) специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику – для старших мастеров, мастеров производственного обучения, руководителей производственной практики студентов;

3) специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерства обороны, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Министерства внутренних дел и т.д. – для преподавателей – организаторов безопасности жизнедеятельности);

4) тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ – для руководителей физического воспитания;

5) специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки – для социальных педагогов, педагогов-организаторов, воспитателей;

6) члены общественных организаций (волонтерских, молодежного объединения «Юнармия» и др.);

Для педагогов образовательных организаций ДО в качестве социальных

партнеров и потенциальных наставников могут выступать:

1) деятели искусств академических, народных и прочих театров,

консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т.д. – для хормейстеров, балетмейстеров, режиссеров народного театра, художников-оформителей, концертмейстеров, руководителей оркестров (духовых, народных инструментов), руководителей фольклорных коллективов, режиссеров театрализованных массовых представлений, акций, фестивалей, мастеров декоративно-прикладного творчества, распорядителей танцевальных программ и т.д.);

2) сотрудники музеев, библиотек, центров военно-патриотического воспитания, члены общественных организаций (волонтерских, молодежное объединение «Юнармия» – для методистов, педагогов, библиотекарей, руководителей детских общественных объединений, старших вожатых, педагогов-организаторов);

3) тренерский состав ведущих спортивных клубов – для инструкторов по физической культуре, тренеров-преподавателей, руководителей кружков и секций спортивной направленности;

4) специалисты кванториумов, IT-клубов, кружков робототехники, образовательных центров для одаренных детей, малых академий наук – для методистов, педагогов дополнительного образования – руководителей кружков, секций, туристических станций и т.д.;

5) специалисты психолого-педагогических и медико-социальных центров – для педагогов дополнительного образования, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Интересный аспект работы педагогических работников образовательных организаций с социальными партнерами – подготовка школьников к всероссийским и международным олимпиадам, которая осуществляется в тесном взаимодействии с членами оргкомитета по подготовке к международным олимпиадам и профильными вузами, структурными подразделениями Российской Академией наук и ведущих научно-исследовательских институтов.

32. Форма наставничества «образовательная организация – образовательная организация».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам, с целью улучшения наставляемой организацией качества управления, необходимого для достижения качества образовательных результатов. Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы с образовательными организациями, имеющими низкие образовательные результаты обучающихся.

Целью такой формы наставничества является развитие личностных качеств и получение управленческой командой актуализированного профессионального опыта. Среди основных задач деятельности наставника: помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; повышение профессионального уровня в вопросах развития механизмов управления качеством образовательных результатов, повышение уровня профессиональных (управленческих) компетенций.

Результатом правильной организации работы наставников будет создание атмосферы конструктивного диалога, основанного на рассмотрении всех аспектов управления в конкретной школе, совместном решении возникающих проблем, обеспечении оперативности в рассмотрении проблем.

Среди оцениваемых результатов:

- 1) получение опыта перевода образовательной организации в эффективный режим развития;
- 2) получение практического опыта в преодолении трудностей в управлении образовательной организацией;
- 3) улучшение качества образовательных результатов обучающихся;
- 4) улучшение качества образовательной деятельности в образовательной организации.

Портрет участников:

1) наставник – управленческая и педагогическая команда образовательной организации, которая достигает качества образовательных результатов в своей образовательной организации в течение последних 3 лет, имеющая опыт инновационной деятельности и/или успешный опыт в управленческой деятельности, готова делиться опытом, обладает гибкостью в общении, открыта к диалогу, имеет сформированные психолого-педагогические компетенции и развитые навыки профессиональной коммуникации, владеет основами профессиональной рефлексии.

2) наставляемый:

активный – осознающий проблемы, существующие в образовательной организации, готовый к изменениям, имеющий активный коллектив;

пассивный – осознающий и/или не осознающий проблемы, существующие в образовательной организации, имеющий коллектив, неготовый к изменениям и не умеющий определить факторы риска.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы:

1) взаимодействие «успешная образовательная организация - ШНОР»: профессиональная поддержка в направлении системного развития управленческих навыков, необходимых для осознанного выбора траектории развития;

2) взаимодействие «инновационная образовательная организация – образовательная организация»: профессиональная поддержка в направлении развития инновационной деятельности, необходимой для повышения качества образовательной деятельности и качества образовательных результатов;

3) взаимодействие «образовательная организация (стажировочная площадка) – образовательная организация»: профессиональная поддержка по развитию управленческой деятельности в направлении, необходимом образовательной организации для повышения качества образовательной деятельности и качества образовательных результатов.

33. 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.

34. Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все формы взаимодействия предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций.

Раздел IV

Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

35. 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. 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.

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

37. 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.

38. 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.

39. 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.

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

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

Раздел V

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

42. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

1) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

2) рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

3) улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически

комфортных коммуникаций на основе партнерства;

4) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

5) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

6) улучшение деятельности образовательных организаций по достижению качества образовательных результатов и качества образовательной деятельности.

7) повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

8) упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными организациями;

9) рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

43. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

1) низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

2) отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

3) невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

4) отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

5) низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

6) кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

7) конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

8) отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

9) высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;

10) падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия

четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

11) проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

44. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

1) трудовую неустроенность выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;

2) ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;

3) отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;

4) устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

Раздел VI

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

45. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

1) Министерство образования Тверской области;

2) муниципальные органы управления образованием;

3) государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Тверской областной институт усовершенствования учителей (далее – ГБОУ ДПО Тверской областной институт усовершенствования учителей);

4) образовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества;

5) промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

46. Министерств образования Тверской области при внедрении целевой модели наставничества на территории Тверской области:

1) принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;

2) при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и

материально-техническое обеспечение программ наставничества;

3) осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;

4) обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

5) обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

6) реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

47. Задачи ГБОУ ДПО Тверской областной институт усовершенствования учителей:

1) организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества;

2) выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества;

3) содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов Тверской области, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

4) разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;

5) содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

6) сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;

7) обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

48. Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

- 1) разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- 2) реализация программ наставничества;
- 3) реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- 4) назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- 5) инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- 6) осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- 7) внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- 8) проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
- 9) обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых по формам, согласно приложениям 1 и 2 к настоящим методическим рекомендациям;
- 10) обеспечение формирования и лучших практик;
- 11) обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

49. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- 1) сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- 2) организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- 3) контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- 4) контроль проведения программ наставничества;
- 5) участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- 6) решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- 7) мониторинг реализации и получение обратной связи от участников

программы и иных причастных к программе лиц.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей – филантропов.

50. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых.

Раздел VII

Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в Тверской области

51. Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

1) приказ Министерства образования Тверской области:

основания для внедрения целевой модели наставничества в Тверской области;

сроки внедрения целевой модели наставничества в Тверской области;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в Тверской области;

назначение ответственного должностного лица за внедрение целевой модели наставничества в Тверской области;

перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в Тверской области;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в Тверской области.

2) распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;

утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества по форме, согласно приложению 3 к настоящим методическим рекомендациям.

52. Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

- 1) описание форм программ наставничества;
- 2) права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- 3) требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- 4) процедуры отбора и обучения наставников;
- 5) процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- 6) процесс закрепления наставнических пар;
- 7) формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- 8) формы и условия поощрения наставника;
- 9) критерии эффективности работы наставника;
- 10) условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- 11) форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник

программы несовершеннолетних;

12) формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

53. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию (примерная форма дорожной карты представлена в приложении 3 к настоящим методическим рекомендациям):

- 1) сроки реализации этапов программ наставничества;
- 2) мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- 3) мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Раздел VIII

Механизмы мотивации и поощрения наставников

54. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т. п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

55. В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- 1) организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном;
- 2) проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т. д.;
- 3) поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например,

«Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.);

4) участие руководителей всех уровней в программах наставничества;

5) организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.;

б) проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т. д.

56. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников.

Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом Министерства образования Тверской области; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

1) почетной грамотой;

2) благодарственным письмом родителям наставников из числа обучающихся;

3) размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;

4) предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;

5) рекомендации при трудоустройстве;

6) образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

В образовательных организациях также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

Приложение 1
 к методическим рекомендациям Целевой модели наставничества
 для организаций, осуществляющих образовательную деятельность
 по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным
 и программам среднего профессионального образования в Тверской области,
 в том числе с применением лучших практик обмена опытом

Примерная форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	ФИО наставника	Дата рождения наставляемого	Дата рождения наставника	Место работы наставляемого	Место работы наставника	Форма наставничества	Формы взаимодействия	Основной запрос наставляемого	Основная проблема наставляемого	Год рождения наставляемого	Год рождения наставника	Контактные данные для связи (личные, рабочие, домашние)	Ссылка на кейс/отзывы	Ссылка на сайт организации	Отметка о прохождении программы	1	2
-------------------	----------------	-----------------------------	--------------------------	----------------------------	-------------------------	----------------------	----------------------	-------------------------------	---------------------------------	----------------------------	-------------------------	---	-----------------------	----------------------------	---------------------------------	---	---

Приложение 3

к методическим рекомендациям Целевой модели наставничества
для организаций, осуществляющих образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным
и программам среднего профессионального образования в Тверской области,
в том числе с применением лучших практик обмена опытом

Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества		
Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		

Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников		
Обучение наставников		
Организация групповой встречи наставников и наставляемых		

Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		
Регулярные встречи наставника и наставляемого		
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		

		Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников
		Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества
		Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников
		Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы
		Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организации-партнеров
		Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых

Приложение 2
к приказу Министерства образования
Тверской области
от « 15 » 12 2022 г.
к-1285/ПК

Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области (далее – Положение), в том числе с применением лучших практик обмена опытом, разработана в соответствии методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

2. В Положении используются следующие понятия:

1) наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

Приложение 2
к приказу Министерства образования
Тверской области
от « ____ » _____ 202__ г.

Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области (далее – Положение), в том числе с применением лучших практик обмена опытом, разработана в соответствии методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

2. В Положении используются следующие понятия:

1) наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

2) 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. Наставляемым должен быть педагог с педагогическим стажем работы менее 3 (трех) лет, либо педагог демонстрирующий низкие образовательные результаты обучающихся, либо педагог испытывающий сложности в педагогическом общении с обучающимися;

3) куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения, который отвечает за реализацию мероприятий по наставничеству в образовательной организации;

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

5) 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;

6) 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;

7) региональный оператор – государственное учреждение, подведомственное Министерству образования Тверской области и курирующее внедрение целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на территории Тверской области.

3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

2) 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;

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

4) 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;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

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

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

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлена сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

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

4. 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 и замены их отсутствия.

Раздел II

Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

5. Цель системы наставничества педагогических работников 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.

6. Задачи системы наставничества педагогических работников:

1) содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

2) оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

3) содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

4) способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

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

6) оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

7) обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

8) ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

9) содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

10) знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

7. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» «ученик – ученик» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и 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. 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, обменяться 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.

Раздел III Организация системы наставничества

8. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

9. Наставник и наставляемый назначаются в порядке, установленном приложением к настоящему Положению

Назначенные наставники подлежат включению в региональный реестр наставников.

10. Руководитель образовательной организации:

1) осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

2) издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3) утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

4) утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (в соответствии с Приложением 3 к методическим рекомендациям Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области, в том числе с применением лучших практик обмена опытом);

5) на основании экспертного заключения, в том числе о формировании наставнических пар/групп издает распорядительный акт о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

6) 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.);

7) способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

11. Куратор реализации программ наставничества:

1) назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

2) своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

3) предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

4) разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

5) совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

6) формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

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

8) организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

9) курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

10) организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

11) осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

12) фиксирует данные о количестве участников персонализированных Программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

12. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

1) совместно с куратором принимает участие в разработке локальных Актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

2) 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.);

3) разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

4) принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

5) осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

6) осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

7) участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

8) является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

9) совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

10) принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

Раздел IV

Права и обязанности наставника

13. Права наставника:

- 1) привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- 2) знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- 3) обращаться с заявлением к региональному оператору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- 4) осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

14. Обязанности наставника:

- 1) руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- 2) 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.);
- 3) осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- 4) создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- 5) содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

6) участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

7) рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;

8) осуществлять диагностику профессиональных дефицитов наставляемых;

9) оказывать консультативную и методическую помощи молодым педагогам, педагогам с низкими образовательными результатами и педагогам, имеющим трудности в педагогическом общении, педагогическим работникам Тверской области, выполняющим функции наставников Тверской области;

10) совершенствовать предметную и методическую компетенцию наставляемого;

11) анализировать и интерпретировать результаты оценочных процедур, формировать на их основе и реализовывать рекомендации по совершенствованию методик преподавания;

12) разработка «дорожной карты» наставляемых.

Раздел V

Права и обязанности наставляемого

15. Права наставляемого:

1) систематически повышать свой профессиональный уровень;

2) участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

3) обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

4) вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

5) обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

16. Обязанности наставляемого:

1) изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- 2) реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- 3) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- 4) знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- 5) выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- 6) совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- 7) устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- 8) проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- 9) учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Раздел VI

Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

17. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется экспертной комиссией Министерства образования Тверской области по основным критериям:

- 1) профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- 2) у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

18. Сформированные с непосредственным участием регионального оператора наставнические пары/группы утверждаются решением экспертной комиссии Министерства образования Тверской области.

Раздел VII

Завершение персонализированной программы наставничества

19. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

1) завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

2) по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

3) по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

20. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Раздел VIII

Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

21. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

22. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

Раздел IX

Заключительные положения

23. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

24. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение
к Положению о системе наставничества
педагогических работников образовательных
организаций, осуществляющих образовательную
деятельность по общеобразовательным,
дополнительным общеобразовательным и
программам среднего профессионального
образования в Тверской области

Порядок
назначения наставников и наставляемых педагогических работников
образовательных организаций, осуществляющих образовательную
деятельность по общеобразовательным, дополнительным
общеобразовательным и программам среднего профессионального
образования в Тверской области

Раздел I
Общие положения

1. Настоящий порядок назначения наставников и наставляемых (педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования) (далее – наставляемый) в Тверской области (далее соответственно – порядок, наставник), определяет правила, основные задачи и принципы назначения наставника и наставляемого.

2. Назначение наставника и наставляемого осуществляется в целях содействия реализации мероприятий, способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников.

Раздел II
Процедура назначения наставника и наставляемого

3. Назначение наставника и наставляемого осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности экспертной комиссией при Министерстве образования Тверской области по согласию претендента к назначению наставником и наставляемым.

4. Срок осуществления полномочий экспертной комиссии при Министерстве образования Тверской области, составляет 3 года.

5. Экспертная комиссия при Министерстве образования Тверской области создается распорядительным актом Министерства образования Тверской области, в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

6. В состав экспертной комиссии при Министерстве образования Тверской области обязательному включению подлежит Министр образования Тверской области, представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии).

7. Экспертиза представленных документов на претендента к назначению наставника и наставляемого проводится в соответствии с распорядительным актом Министерства образования Тверской области.

8. Для проведения экспертизы на каждого претендента к назначению в качестве наставника (далее – претендент) и наставляемого (далее – претендент к назначению в качестве наставляемого) структурное подразделение, осуществляющее деятельность в сфере образования, органа местного самоуправления (далее - структурное подразделение), вносит в экспертную комиссию Министерства образования Тверской области представление (далее – представление).

9. В представлении содержатся следующие сведения о претенденте к назначению в качестве наставника:

- 1) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- 2) наименование должности на дату проведения экспертизы;
- 3) дата заключения по этой должности трудового договора;
- 4) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- 5) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- 6) результаты аттестаций (в случае их проведения);
- 7) сведения об участии претендента в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников (федеральный, региональный и муниципальный уровнях).

10. В представлении содержатся следующие сведения о претенденте к назначению в качестве наставляемого:

- 1) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- 2) наименование должности на дату проведения экспертизы;
- 3) дата заключения по этой должности трудового договора;
- 4) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- 5) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- 6) результаты аттестаций (в случае их проведения);
- 7) сведения об участии претендента в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников (федеральный, региональный и муниципальный уровнях).

8) сведения о стаже претендента к назначению в качестве наставляемого (для претендента к назначению наставляемым педагог с педагогическим стажем менее 3 (трех) лет;

9) характеристика с основного места работы о результатах исполнения трудовой функции включая исполнение учебного плана и сведения образовательных результатов обучающихся (для претендент к назначению

наставляемым педагога демонстрирующего низкие образовательные результаты обучающихся или педагога испытывающий сложности в педагогическом общении с обучающимися)

11. Структурное подразделение знакомит претендента и претендента к назначению наставляемым с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения экспертизы. После ознакомления с представлением соответствующий претендент по желанию может представить в экспертную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность, а также сведения о прохождении им независимой оценки квалификации.

12. При отказе вышеуказанных претендентов от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается представителем структурного подразделения и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

13. Заседание экспертной комиссии при Министерстве образования Тверской области считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов экспертной комиссии.

14. Экспертная комиссия при Министерстве образования Тверской области рассматривает представление, а также дополнительные сведения (в случае их представления соответствующими претендентами).

15. По результатам проведения экспертизы экспертная комиссия при Министерстве образования тверской области принимает одно из следующих решений:

- 1) о внесении в региональный реестр наставников, наставляемых;
- 2) об отказе во внесении в региональный реестр наставников, наставляемых.

16. Решение принимается экспертной комиссией при Министерстве образования Тверской области открытым голосованием большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

17. В случаях, когда не менее половины членов экспертной комиссии при Министерстве образования Тверской области, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о включении претендента в региональный реестр наставников, наставляемых, соответствующий претендент включается в региональный реестр наставников, наставляемых.

18. Результаты экспертизы заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами экспертной комиссии при Министерстве образования Тверской области, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими претендентами, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), в организации, осуществляющей деятельность в сфере образования на территории муниципального образования.

19. На претендента, прошедшего экспертизу и включенного в региональный реестр наставников, наставляемых, не позднее 14 рабочих дней со дня ее проведения секретарем экспертной комиссии при Министерстве образования Тверской области составляется выписка из

протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии), наименовании его должности, дате заседания экспертной комиссии, результатах голосования, о принятом экспертной комиссией решении.

Структурное подразделение знакомит наставника, наставляемого с выпиской из протокола под роспись в течение семи рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника (наставника, наставляемого).

Приложение 3
к приказу Министерства образования
Тверской области
от « 15 » 12 2022 г.

№ 1285/ПК

Дорожная карта
внедрения и реализации Целевой модели наставничества в
образовательных организациях, осуществляющих образовательную
деятельность по общеобразовательным, дополнительным
общеобразовательным и программам среднего профессионального
образования в Тверской области на 2022-2023 годы

№	Наименования мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Организационные мероприятия			
1.1	Определение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области (далее – образовательные организации)	Декабрь 2022 года	Министерство образования Тверской области
1.2	Формирование базы пилотных образовательных организаций по внедрению и реализации Целевой модели наставничества	Февраль 2023 года	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Тверской областной институт усовершенствования учителей (далее – ТОИУУ)
1.3	Формирование экспертной комиссии по рассмотрению документов претендентов к	Январь 2023 года	Министерство образования Тверской области

	назначению наставниками и включению в региональный реестр наставников		
1.4.	Утверждение заключения на наставника экспертной комиссией	Февраль 2023 года	Министерство образования Тверской области
1.5	Информационное сопровождение реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях на сайте ГБОУ ДПО ТОИУУ	Постоянно	ТОИУУ
1.6	Проведение методических консультаций по вопросам реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях	Ежеквартально	ТОИУУ
1.7.	Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях в штатном режиме	1.09.2023	Министерство образования Тверской области ТОИУУ
2. Организация методической поддержки педагогов и образовательных организаций по вопросам внедрения и реализации Целевой модели наставничества			
2.1	Повышение квалификации педагогических работников		
2.1.1	Методическое сопровождение педагогических работников, выполняющих функции наставников	По плану работы Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ТОИУУ	ТОИУУ
2.2	Методическое сопровождение		
2.2.1	Формирование банка лучших педагогических практик реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях	Постоянно	ТОИУУ