

Республика Бурятия  
Администрация муниципального образования «Муйский район»  
Муниципальная бюджетная организация дополнительного образования  
Дворец творчества детей и молодёжи «Радуга»

Буриад Улас  
«Муяын аймаг» гэрэн нютагай засагай байгууламжын захиргаан  
Нютагай засагай нэмэлтэ болбосоролой бюджетэй эмхи «Радуга»  
геһен хуугэдэй ба залуушуулай уран хайханай ордон

<p>Принято на заседании Педагогического совета МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга» Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.</p>	<p>Утверждаю: Директор МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга» Анашкина В.В./ Приказ № 91 от «31» августа 2023 г.</p> 
<p>Согласовано: Председатель Управляющего Совета МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга»  Е.С. Разумова Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.</p>	

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников**  
**Муниципальной бюджетной организации**  
**дополнительного образования**  
**Дворец творчества детей и молодежи «Радуга»**

пгт. Таксимо  
2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) о системе (целевой модели) наставничества МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга» (далее - ДТДиМ «Радуга») разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 №Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.05.2023 г. № 758 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества в Республике Бурятия».

1.2. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

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

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

*«Наставник»* - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*«Наставляемый»* - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- молодой педагог, только пришедший в профессию;
- опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- новый педагог в коллективе;
- педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

*«Куратор»* – сотрудник образовательной организации (далее – ОО), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

*«Персонализированная программа наставничества»* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

*«Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) наставляемого»* – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

*«Система (целевая модель) наставничества»* ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества в Республике Бурятия подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

*«Система наставничества»* - комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

*«Мониторинг»* - системная диагностика качественных и количественных характеристик эффективности функционирования и тенденций развития образовательной системы, включая её цели, содержание, формы, методы, дидактические и технические средства, условия и результаты обучения, воспитания, саморазвития личности и коллектива.

*«Методология наставничества»* - система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Методологической основой системы наставничества* является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы ДТДиМ «Радуга» по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между представителями педагогического коллектива.

## **2. Цели, задачи, формы, виды системы (целевой модели) наставничества**

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества: создание системы правовых, организационно - педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в ДТДиМ «Радуга» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- распространение передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ОО;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- формирование единого педагогического пространства на уровне ОО;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогов на муниципальном, региональном уровнях;
- содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

### 2.3. Формы системы (целевой модели) наставничества:

В ДТДиМ «Радуга» могут применяться следующие формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых:

- *«педагог - педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «социальный партнёр – педагог образовательной организации»* и другие.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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

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 квалифицированной категории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

- *«Форма наставничества «руководитель образовательной организации - педагог»* - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - педагогический работник», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем ОО посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

- *«Форма наставничества «социальный партнёр – педагог образовательной организации»*
- эта форма наставничества в наибольшей степени применима в системе дополнительного образования детей (далее ДОД). Для педагогов ДОД в качестве социальных партнёров и потенциальных наставников могут выступать:

- профессорско-преподавательский состав вузов - для педагогов ДОД, ведущих кружковую деятельность по робототехнике, IT-клубы, для педагогов-логопедов, реализующих программы

для детей с ОВЗ, методистов и т.д.;

- представители общественных организаций (волонтерских, РДШ «Движение первых» и др.) для педагогов-организаторов;

- деятели академических искусств, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, учреждений культуры (домов культуры и творчества) - для хормейстеров, режиссёров театральных представлений, художников-декораторов, руководителей фольклорных коллективов, мастеров декоративно-прикладного творчества;

- сотрудники музеев, библиотек, центров военно-патриотического воспитания - для методистов, педагогов-организаторов.

#### 2.4. Виды системы (целевой модели) наставничества:

- *«Виртуальное (дистанционное) наставничество»* - дистанционный вид (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, объединёнными 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.

### **3. Права и обязанности наставника, наставляемых, куратора**

#### **3.1. Права и обязанности наставника:**

##### **3.1.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников

ДТДиМ «Радуга» с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю ОО с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### *3.1.2. Обязанности наставника:*

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами ОО при осуществлении наставнической деятельности;
- разрабатывать и внедрять Персонализированная программа наставничества;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## **3.2. Права и обязанности наставляемого**

### *3.2.1. Права наставляемого:*

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

### *3.2.2. Обязанности наставляемого:*

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДТДиМ «Радуга»;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ОО;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учёбе; - учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

### **3.3. Права и обязанности куратора**

#### *3.3.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:*

- формирование и актуализация банка данных наставников и наставляемых;
- разработка (ежегодно) «Дорожной карты» (план мероприятий) реализации системы (целевой модели) наставничества ДТДиМ «Радуга»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной «Дорожной карты» (план мероприятий) системы (целевой модели) наставничества ОО;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;
- включать вопросы о реализации системы (целевой модели) наставничества в «План методической работы педагогического коллектива, методического совета ДТДиМ «Радуга»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- изучение и анализ качества реализации персонализированных программ наставничества соответственно требованиям и принципам «Дорожной карты» системы (целевой модели) на основе примерной «Формы банка данных наставляемых» (Приложение №1);
- создание банка данных успешных практик наставничества (персонализированных программ наставника и наставляемого) ДТДиМ «Радуга» на основе примерной «Формы реестра наставников» (Приложение №2, №3);
- формировать внутренний мониторинг и оценку качества реализованных персонализированных программ (комплекса мероприятий) наставничества (между наставником и наставляемым) через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение №4);
- получение обратной связи от участников «Дорожной карты» наставничества ОО и иных причастных к её реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении (публикации).

#### *3.3.2. Куратор имеет право:*

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах (мероприятиях) наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководителю ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности:
  - за организацию взаимодействия по персонализированным программам наставнических

пар (групп);

- при эффективном выполнении (на высоком уровне) показателей «Дорожной карты» системы (целевой модели) наставничества МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга».

#### **4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**

##### 4.1. Организация деятельности на уровне МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга»

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации персонализированных программ наставничества педагогическими работниками в соответствии с ресурсами, факторами и особенностями функционирования ДТДиМ «Радуга».

##### 4.2. Кадровые условия предполагают наличие в ОО:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления её развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников - педагогов, которые:
  - имеют первую или высшую квалификационную категорию, звание;
  - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

4.3. ДТДиМ «Радуга» в своей деятельности руководствуется локальными нормативными актами, обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.

##### 4.4. ДТДиМ «Радуга» обладает следующими полномочиями:

- издание локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО, «Дорожной карты» по реализации Положения и другие документы;

- взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

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

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем ОО, куратором (заместителем директора).

4.5. Стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, регламентируется соответствующими нормативными правовыми актами ДТДиМ «Радуга».

##### 4.6. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества ДТДиМ «Радуга» включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от

конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность ЦНППМ ГАУ ДПО РБ БРИОП, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в ОО;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

#### 4.7. Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы ДТДиМ «Радуга» могут включать:

- рекреационную зону (кабинет, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений (стенд) для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в том числе электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

#### 4.8. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

*Материальное (денежное) стимулирование* предполагает возможность коллективным договором, локальными нормативными актами ДТДиМ «Радуга», в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

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

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте ОО, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

#### 4.9. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом

коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих;

- формирование психологической готовности наставляемого *не копировать* чужой, пусть и очень успешный опыт, а *выйти на индивидуальную траекторию*, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

#### 4.10. Организация деятельности на региональном уровне

ГАУ ДПО РБ «Бурятский республиканский институт образовательной политики» оказывает содействие при внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников ОО»;

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

### 5. Организационная система наставничества педагогических работников и её структурные компоненты

5.1. Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: *внутренний (контур образовательной организации)* и *внешний* по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем ОО, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

*Во внутреннем контуре* концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в ДТДиМ «Радуга» и отвечающие за успешность её реализации.

*На внешнем контуре* представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

5.2. *Внутренний контур*: образовательная организация - ДТДиМ «Радуга».

5.2.1. Руководитель МБО ДО ДТДиМ «Радуга»:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы

(целевой модели) наставничества;

- издаёт локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО, «дорожную карту» по его реализации и другие документы;
- утверждает куратора реализации персонализированных программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- создаёт условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

5.2.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем ОО из числа заместителей руководителя;
- совместно с системным администратором ведёт банк (персонифицированный учёт) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта ДТДиМ «Радуга»/страницы, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчёт по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках;
- принимает участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте ОО различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.3. *Внешний контур*: муниципальный уровень.

Тьютор МКУ Районное управление образования:

- контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества в ОО Муниципального объединения «Муйский район»;
- обеспечивает развитие материально-технических ресурсов и кадрового потенциала ОО, осуществляет образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных

организаций района, государственных бюджетных учреждений культуры, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, культурной и досуговой деятельностью.

5.4. *«Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) наставляемого»* (часть персонализированной программы наставничества) - это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1. *Самоопределение (саморефлексия) педагога* - описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. *Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога* в педагогическом контексте ДТДиМ «Радуга»\*(научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся;

3. *Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов* в педагогическом контексте ДТДиМ «Радуга»\*(научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся.

4. *Составление дорожной карты ИОМ* включает:

- а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования (курсы повышения квалификации);
- б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;
- в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;
- г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. *Реализация дорожной карты* (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. *Корректировка дорожной карты* (параллельно с её реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса ДТДиМ «Радуга».

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

**6. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества ОО;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

## **7. Мониторинг и оценка результатов реализации персонализированных программ наставничества**

7.1. Мониторинг процесса реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных её элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

7.2. Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников ОО:

- повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- формирование меж-учрежденческой цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ОО.

7.3. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества педагогических работников ДТДиМ «Радуга» направлена на:

- изучение и анализ качества реализации персонализированных программ наставничества соответственно требованиям и принципам «Дорожной карты» системы (целевой модели) МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга» (Приложение №1);
- создание банка данных успешных практик наставничества (персонализированных программ наставника и наставляемого) МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга» (Приложение №2, №3);
- формирование внутреннего мониторинга и оценки качества реализованных персонализированных программ (комплекса мероприятий) наставничества (между наставником и наставляемым) через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение №4);

7.4. Мониторинг «Оценка эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества осуществляется 1 раз в полугодие (до 25 декабря и до 25 июня/ежегодно).

7.5. В целях обеспечения открытости реализации системы (целевой модели) наставничества в ОО, на официальном сайте/странице «Наставничество» ДТДиМ «Радуга» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- анонсы, отчёты мероприятий, проводимых в рамках внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга».

**Форма банка данных наставляемых<sup>1</sup>**

(изучение и анализ качества реализации персонализированных программ наставничества соответственно требованиям и принципам «Дорожной карты» системы (целевой модели) МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга»)

№ п/п	ФИО	Год рождения	Базовое образование	Стаж работы в ДТДиМ «Радуга»	Опыт педагогической работы в других ОО	Дата начала вхождения в персонализированную программу наставничества (Приказ)	ФИО наставника	Форма наставничества	Дата завершения программы наставничества	Достижения, форма представления результата (ссылка на подтверждающий документ, методический кейс)	Персонализированная программа выполнена (в полной мере/частично)
1.											
2.											
3.											

**Форма реестра наставников**

(создание банка данных успешных практик наставничества (персонализированных программ наставника и наставляемого) МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга»)

№ п/п	ФИО	Год рождения	Базовое образование/основные компетенции	Стаж работы в ДТДиМ «Радуга»	Опыт педагогической работы в других ОО	Дата начала назначения на реализацию программы наставничества (Приказ)	ФИО наставляемых	Форма наставничества	Дата завершения программы наставничества	Отчёт анализ качества реализации персонализированной программы (ссылка на подтверждающий документ)	Персонализированная программа выполнена (в полной мере/частично) Отзыв наставника
1.											
2.											

<sup>1</sup> Внутренний мониторинг формирования банка данных наставников и наставляемых ДТДиМ «Радуга» корректируется в соответствии с нормативными документами ЦНППМ ГАУ ДПО РБ «БРИОП».

## Форма портфолио наставника, куратора

Фото	<b>Фамилия, имя, отчество</b>
	<b>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</b> (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)
<b>Образование:</b>	наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)
<b>Должность в настоящее время:</b>	
<b>Профессиональный опыт, стаж работы:</b>	краткое перечисление должностей и мест работы
<b>Опыт работы наставником:</b>	... лет
<b>Профессиональные достижения</b>	- Автор методических разработок (указать); - Победитель конкурса ... (наименование, номинация, год),...
<b>Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности</b>	- 2018г. - дополнительная профессиональная программа «...» (часов), город...; - ...
<b>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</b>	- эксперт конкурса ... _____ Г.; - член рабочей группы по разработке ... _____ Г.; - член комиссии по ... _____ Г.; - член жюри конкурса ... _____ Г.; - эксперт проекта ... _____ Г.
<b>Наиболее значимые публикации</b>	- , , , - , , ,
<b>Наиболее значимый наградной материал (грамоты, благодарности)</b>	- Благодарность ... за (... г.); - Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); - Диплом ... за значительный вклад в (... г.)
<b>Дополнительная информация</b>	

**SWOT-анализ Персонализированных программ наставничества****форма наставничества «педагог-педагог»**

(формирование внутреннего мониторинга и оценки качества реализованных персонализированных программ (комплекса мероприятий) наставничества (между наставником и наставляемым) через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества)

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>-Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 3-5 лет;</li> <li>-У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>-У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества.</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>- Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>-Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Миграционный отток квалифицированных педагогов из МО;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества).</li> </ul>