

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КАМЕНСКИЙ РАЙОН**

**П Р И К А З**

02.08.2022

№ 79

**Об утверждении Положения о наставничестве в муниципальных  
образовательных организациях муниципального образования  
Каменский район**

В соответствии с приказом министерства образования №1727 от 29.12.2021 года «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о наставничестве в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Каменский район (приложение).
2. Муниципальным образовательным организациям использовать данное Положение в образовательной деятельности.
3. Считать утратившим силу приказ отдела образования администрации муниципального образования Каменский район №87 от 09.09.2014 года «Об утверждении Положения о наставничестве в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Каменский район».

Председатель комитета



Н.В. Колобкова

## **Положение о наставничестве в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Каменский район**

### **1. Общие положения**

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для сферы образования Тульской области, как и для государства в целом, является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Одной из ключевых задач в этом направлении является развитие института наставничества педагогических кадров как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников дошкольного, общего и дополнительного образования.

Положение о наставничестве разработано в соответствии с приказом министерства образования №1727 от 29.12.2021 года «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области».

### **2. Основные понятия**

**Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования** – повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ профессионального, дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, участие в профессиональных ассоциациях, конкурсах), в том числе с использованием дистанционных технологий.

**Повышение уровня профессионального мастерства** – процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

**Профессиональные дефициты** – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

**Профессиональные компетенции** – совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

**Формальное образование** – обучение по профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным

программам, подтверждаемое получением соответствующих документов об образовании.

**Неформальное обучение** – комплекс образовательных мероприятий (каскадных воркшопов, тренингов, обучающих семинаров, образовательных сессий, стратегических сессий), учебно-методических мероприятий (региональных педагогических мастерских, мастер-классов, учебно-методических семинаров), научно-методических мероприятий (форумов, фестивалей, научно-практических конференций, педагогических чтений, научно-методических семинаров, круглых столов), конкурсов профессионального мастерства, взаимообучения и самообразования.

**Наставник** – участник 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.

**Наставник-специалист** – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (**One-on-OneMentoring**).

**Старший наставник** - педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (**Peer-to-PeerMentoring**).

**Ведущий наставник** – педагогический работник Организации, который осуществляет деятельность в рамках **командного наставничества** (**TeamMentoring**).

**Наставляемый** – участник 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.

**Наставничество «один на один» (One-on-OneMentoring)** – вид наставничества, при котором происходит взаимодействие между более опытным специалистом и молодым педагогом в течение определенного периода времени.

**Наставничество «равный – равному» (Peer-to-PeerMentoring)** – вид наставничества, при котором наставник является равным по уровню подопечному, но с опытом работы в конкретной предметной области.

**Командное наставничество (TeamMentoring)** – вид наставничества, при котором наставник работает с группой из нескольких подопечных одновременно.

**Флэш-наставничество (Flash Mentoring)** – концепция наставничества, суть которой состоит в том, что педагоги, желающие выступить в роли наставника, участвуют в непродолжительных (не более 45 минут) флэш-сессиях в рамках форумов, фестивалей, конкурсов,

консультаций и т.п., в ходе которых делятся своим профессиональным опытом и дают рекомендации.

**Скоростное наставничество (SpeedMentoring)** – однократные непродолжительные встречи (до 30 минут), в ходе которых наставники уточняют общие цели, обозначают возникающие проблемы в своей деятельности как наставника и обсуждают пути их решения.

**Ситуационное наставничество (Situational Mentoring)** заключается в оказании наставником необходимой консультационной поддержки и помощи в случае, когда наставляемые нуждаются в ней.

**Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)** – обратный вид наставничества, когда наставляемый является источником получения новых знаний и умений для наставника. Например, реверсивное наставничество помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

**Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)** – наставничество, осуществляемое с помощью информационно-коммуникационных технологий (использование электронных ресурсов, онлайн-сервисов социальных сетей и сообществ, видеоконференций, платформ для дистанционного обучения).

**Индивидуальная образовательная траектория** – персональный путь обучения и повышения квалификации, состоящий из элементов формального и неформального образования, основанный на профессиональных дефицитах и образовательных потребностях.

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Цель наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в Организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Задачи наставничества:

– содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

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

– оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в Организациях;

– способствовать формированию единых подходов к научно-методическому сопровождению педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

### 3.3. Принципы наставничества:

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

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

– принцип вариативности предполагает возможность Организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

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

## 4. Условия и ресурсы наставничества

Наставничество представляет собой совокупность условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации программ наставничества педагогических работников.

### 4.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в Организации:

– **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования;

– **наставников**, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

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

– подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

– разработку программ наставнической деятельности, индивидуальных образовательных траекторий наставляемых;

– оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации 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;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы Организации могут включать:

– помещения для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронные ресурсы, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

– широкополосный (скоростной) интернет, Wi-Fi;

– средства для организации видеоконференцсвязи (ВКС);

– другие материально-технические ресурсы.

4.4. Стимулирование наставничества является инструментом мотивации.

**Материальное (денежное) стимулирование** – определение размера денежных выплат работнику, установленных за реализацию наставнической деятельности.

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

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров;

– 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, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

На муниципальном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса используются такие меры, как организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, в том числе на звание лучшего наставника; организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д.

4.5. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества;

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов.

### **5. Внутренний контур Организации как один из компонентов наставничества**

Во внутреннем контуре (контуре Организации) концентрируются структурные части, позволяющие непосредственно реализовывать наставничество и отвечающие за успешность ее реализации.

#### **Организация:**

- издает локальные акты о внедрении и реализации наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в Организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, 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 наставничества;

- создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет руководитель Организации. Наставничество на уровне Организации предполагает три категории наставников, которые должны быть представлены в ней в обязательном порядке: **наставник-специалист, старший наставник, ведущий наставник.**

В зависимости от особенностей работы Организации, от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться лица (например, ведущий наставник), ответственные за реализацию программ наставничества, которые назначаются руководителем Организации из числа заместителей руководителя.

#### **Ведущий наставник:**

- совместно со старшими наставниками актуализирует (не менее одного раза в год) информацию о наличии в Организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организует совместно с наставником-специалистом разработку индивидуальных образовательных траекторий наставляемых;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по данному направлению работы;

– осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте Организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

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

Таким образом, ведущий наставник осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (TeamMentoring). Он обеспечивает координацию деятельности других категорий наставников, а также ведущих проектов, в которых могут быть задействованы не только сотрудники Организации, но и представители социума, организации-партнеры. Ведущий наставник осуществляет подготовку кадрового резерва, проводит фасилитационные (стратегические) сессии, анализирует и оценивает успешность реализации поставленных целей и задач, в том числе с привлечением экспертов (внутренних и внешних).

**Старший наставник** осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-PeerMentoring). Старший наставник координирует деятельность методических объединений, инициативных групп по внедрению и развитию новых педагогических и цифровых технологий, проектирует образовательную среду Организации, в том числе с элементами цифровизации, организует семинары, коуч-сессии в соответствии с маршрутом развития коллектива, консультирует и осуществляет научно-методическую поддержку, проводит анализ внутренних и внешних факторов, оценивает успешность реализации и достижения намеченных целей.

**Наставник-специалист** – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-OneMentoring). В центре внимания наставника-специалиста профессиональные дефициты наставляемого, проектирование индивидуальной образовательной траектории, организация mentor-сессии, участие в организации тренингов, мастер-классов и т.д., осуществление методической и психологической поддержки, контроль, анализ и оценивание успешности реализации индивидуальной образовательной траектории наставляемого. Наставник обеспечивает работу по координации, проектированию, организации профессионального развития наставляемых в соответствии с Концепцией по модели I-SMARTSkills, методической, организационной и иной помощи, а также аналитике профессиональных достижений.

Взаимодействие между наставниками может происходить с помощью **скоростного наставничества (SpeedMentoring)**. Это однократные непродолжительные встречи (до 30 минут), в ходе которых наставники уточняют общие цели, обозначают возникающие в своей деятельности как наставника проблемы и обсуждают пути их решения.

Все три категории наставников могут в своей деятельности также реализовывать следующие виды наставничества:

**Ситуационное наставничество (Situational Mentoring)**, которое заключается в оказании наставником необходимой консультационной поддержки и помощи в случае, когда наставляемые нуждаются в ней.

**Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)** – обратный вид наставничества, когда наставляемый является источником получения новых знаний и умений для наставника. Например, реверсивное наставничество помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

**Наставляемый** – участник 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 личного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование).

**Наставничество как мера поддержки молодых специалистов** гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются региональным и муниципальным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя, в том числе коллективными договорами, в которых целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав наставников и наставляемых.

**Индивидуальная образовательная траектория наставляемого** – это краткосрочная и/или долгосрочная (сроки реализации определяются целями и задачами программы наставничества) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках формального и неформального образования, реализуемая на основе оценки профессиональных дефицитов и образовательных потребностей.

Алгоритм разработки индивидуальной образовательной траектории 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 конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся, в том числе по модели I-SMARTSkills, утвержденной в Концепции.

3. Составление дорожной карты индивидуальной образовательной траектории, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования как элемента формального образования;

б) график участия в мероприятиях неформального образования различного уровня;

в) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

г) участие в разработке и реализации инновационных программ, педагогических проектов и исследовательской деятельности.

5. Реализация индивидуальной образовательной траектории (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 индивидуальной образовательной траектории (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной Организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности индивидуальной образовательной траектории(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 и реализации наставничества педагогических работников и возможные риски**

Внедрение и реализация наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации данной модели будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывное профессиональное развитие, 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 Организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

При внедрении и реализации наставничества педагогических работников в Организациях возможны следующие риски:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов региональной модели института наставничества.

## **7. Нормативное правовое обеспечение внедрения наставничества**

Важнейшее нормативное правовое условие осуществления наставнической деятельности педагогическими работниками в Организации – выполнение ими дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, на добровольной основе и за дополнительные меры стимулирования.

Предусматривается письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей, а также необходимость получения письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника.

Выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами Организации в соответствии с трудовым законодательством. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в их должностные

обязанности (в том числе к ним может быть отнесена работа по наставничеству) предусмотрены компенсационные и стимулирующие выплаты, которые включаются в заработную плату работника в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации «Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений», соответственно устанавливаются:

- коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Тульской области, органов местного самоуправления;

- нормативными правовыми актами Организации (Положением об оплате труда, Положением о материальном стимулировании и т.д.).

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии, в том числе из средств Организации.

Порядок и условия получения наставниками денежных выплат могут закрепляться в Положении о системе наставничества педагогических работников в Организации, других локальных актах, а также в Положении об установлении систем оплаты труда работников Организации, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 1.2 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536) режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством с учетом режима деятельности организации, продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, а также времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и

иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии с пунктом 2.3 приказа № 536 другая часть педагогической работы, выполняемая с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется планами и графиками Организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, а также трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору)– выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Приказ № 1601 предусматривает включение в рабочее время понятия «другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая...» (пункт 1), а также пунктом 6.5 «соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени», определяется локальным нормативным актом Организации в зависимости от занимаемой должности работника.

## **8. Нормативное правовое, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации наставничества в рамках Организации**

Реализация наставничества педагогических работников в Организациях предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов Организации в сфере наставничества.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны Организацией:

– приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в Организации» (с приложением: положение о системе наставничества педагогических работников в Организации);

– дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в Организации);

– приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

– соглашения о сотрудничестве с другими Организациями, с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», ЦНППМ ПР, стажировочными площадками, образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, реализующими образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»; социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями) и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации наставничества при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

– формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением программ наставничества для конкретных пар/групп;

– повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования,

– разработка материалов анкетирования для оценки реализации программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);

– разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

– разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;

– подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;

– помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

– организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

– организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

Программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого/ых и на поддержку его/их сильных сторон.

В пояснительной записке программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого/ых (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого/ых, сроки реализации программы наставничества,

промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной Организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

При необходимости возможно вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Информационно-методическое обеспечение наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта Организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия Организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

Внедрение (применение) наставничества условно можно разделить на три основных этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации.

Дорожная карта по реализации наставничества педагогических работников в Организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.

Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар наставник – наставляемый/ые, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого/ых в рамках реализации программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов,

диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения региональной модели института наставничества и (или) отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения наставничества.

## **11. Оценка результативности внедрения (применения) наставничества**

Оценка результативности внедрения (применения) наставничества осуществляется руководителем Организации или руководителем Организации совместно с ведущим наставником по следующим параметрам:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в программах наставничества, и др.