



ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ДУХОВЩИНСКИЙ РАЙОН»  
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

«11» апреля 2022

№ 63

Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников общеобразовательных учреждений муниципального образования «Духовщинский район» Смоленской области

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», во исполнение письма Министерства просвещения Российской Федерации от 01.03.2022 № АК-372/08

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области (Приложение).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Отдела образования

И.Г. Мисуркина

**Положение**  
о системе наставничества педагогических работников  
образовательных организаций муниципального образования  
«Духовщинский район» Смоленской области

**1. Общие положения**

**1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:**

- п. 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области»;

- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 23.07.2021 № 673 ОД «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области».

**1.2. Наставничество педагогических работников** является ключевым направлением создания, функционирования и развития единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и обеспечивает развитие кадрового потенциала системы российского образования, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

**1.3. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников** в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования предназначена, в первую очередь, для органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования.

**1.4. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций муниципального образования «Духовщинский район» Смоленской области** - конец 2022 года.

**2. Методологические основы и ключевые положения системы  
(целевой модели) наставничества**

**2.2. Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению

должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с *молодыми специалистами*; деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*; работу с педагогическими кадрами *при вхождении в новую должность*; организацию работы с кадрами *по итогам аттестации*; *обучение при введении новых технологий и инноваций*; *обмен опытом* между членами педагогического коллектива.

**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).

**Наставничество как мера поддержки молодых специалистов** гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и

региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

2.3. Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

**Характерными особенностями системы наставничества являются:**

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

2.4. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов. Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования - на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования - на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

### **3. Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества**

3.1. **Цель системы (целевой модели) наставничества** - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических,

управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Смоленской области для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

### 3.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

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

- обеспечивать соответствующую помощь *в формировании* межшкольной 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 образовательных организациях,

- способствовать формированию единого научно-методического

*сопровождения* педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

### 3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих **принципах**:

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

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

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

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

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

## организации

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

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

### 4.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

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

**куратора** реализации персонализированных программ наставничества;

**наставников-педагогов**, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности,
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

**педагога-психолога**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

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

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

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНПТТМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

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

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

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

#### 4.4. 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 образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

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

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в

том числе в качестве членов жюри;

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

На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса разработан комплекс мероприятий, включающих фестивали, форумы, конференции; конкурсы профессионального мастерства и конкурсы на лучшего наставника муниципалитета (региона) и т.д.; созданы условия для организации сообществ (ассоциаций) наставников.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников ориентированы на стимулирующие меры государственного значения (Указ президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»; Приказ Минпросвещения России от 1 июля 2021г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»; приказ Минпросвещения России от 1 июля 2021г. № 400 « о ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» и т.д.), носят **вариативный характер** и зависят от конкретных условий.

Среди стимулирующих мер муниципального уровня можно выделить включение лучших педагогических работников из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций в региональный реестр наставников, награждение руководителей и педагогов сертификатами участников различных мероприятий (конкурсы, фестивали, форумы и т.д.) муниципального, регионального уровней и др.

#### 4.5 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 активации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;



- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

## **5. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации**

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

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний (институциональный уровень-контур образовательной организации) и внешний (муниципальный и региональный уровень) по отношению к ней.**

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, 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 реализации системы. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал, поэтому ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

### **5.1. Внутренний контур: образовательная организация** **Образовательная организация:**

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества

педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

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

**Общие руководство и контроль за организацией реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.**

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

#### **Куратор реализации программ наставничества:**

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

- организует разработку персонализированных программ наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

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

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

- инициирует публичные мероприятия по поляризации системы наставничества педагогических работников и др.

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

**Школьное учебно-методическое объединение педагогов-наставников**  
Школьное учебно-методическое объединение педагогов-наставников – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной

основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества (далее ШМО).

**Цель деятельности ШМО наставников:** осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества в образовательной организации.

Основными задачами ШМО наставников являются:

- участие в разработке локальных документов в сфере наставничества педагогических работников образовательной организации;
- участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- подбор и закрепление пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.)
- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества;
- подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/ логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участи в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников образовательной организации.

## **5.2. Внешний контур: региональный уровень**

**Департамент Смоленской области по образованию и науке** (далее - Департамент) обеспечивает координацию деятельности по внедрению системы (далее - Система) наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области; обеспечивает нормативные, организационные и при необходимости финансовые условия для стабильного функционирования Системы, обеспечивает реализацию стратегических целей и задач развития Системы в

соответствие с приоритетными направлениями государственной образовательной политики, контролирует соблюдение и реализацию единых принципов организации и планирования работы в рамках Системы, принимает управленческие решения по развитию Системы.

ГАУ ДПО «Смоленский областной институт развития образования» (далее - ГАУ ДПО СОИРО) осуществляет организационно-методическое сопровождение внедрения (применения) 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 в образовательных организациях» и др.;
- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества,
- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий и т.д.

### **Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР)**

Цель деятельности: осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее ~ ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности ЦНППМ ПР:

- формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества;
- взаимодействие с ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации» - федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации.

Тьюторство является одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника.

**Тьютор ЦНППМ ПР** - штатный или внештатный сотрудник Центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального маршрута

педагога дополнительного образования. Он принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Он обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

Сопровождение индивидуального образовательного маршрута педагога может входить в функциональные обязанности тьютора, который должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его профессиональной компетентности, в регионе проживания, в образовательных организациях других субъектов РФ, а также в открытом образовательном пространстве; знать о «точках роста» в региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития педагогов, об имеющихся стажировочных площадках, ресурсах неформального и информального образования (педагогические сообщества, клубы, конференции, ярмарки инноваций и др.), которые могут быть предложены в дорожной карте в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (ИОМ)** – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального совершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на

**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 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).

3. **Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов** 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, цифровизации образования, внеурочная и воспитательная

деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4. Составление дорожной карты ИОМ, *включающей:*

- график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

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

- участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

- 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, методических рекомендаций, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. *Корректировка дорожной карты* (параллельно с ее реализацией), дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

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).

осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника-

Координационный совет по развитию кадрового потенциала  
региональной системы образования

Координационный совет является (постоянно действующим коллегиальным, совещательным и консультативным органом, содействующим организации взаимодействия и координации деятельности по общим вопросам обеспечения процессов развития кадрового потенциала региональной системы образования, в том числе деятельности по внедрению системы наставничества педагогических работников образовательных организаций муниципального образования «Духовщинский район» Смоленской области.

Основными задачами Координационного совета являются:

- разработка проектов стратегических направлений и содержания деятельности субъектов системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области;
- осуществление взаимодействия и сотрудничества субъектов Системы;
- координация деятельности по общим вопросам обеспечения процессов развития Системы;
- обеспечение организации и проведение мониторинговых исследований по актуальным аспектам образования;
- создание условий для осуществления экспертной деятельности с привлечением потенциала профессионального педагогического сообщества региона,
- обеспечение сопровождения деятельности профессиональных сообществ педагогов-наставников;
- интеграция ресурсов субъектов Системы (информационных, цифровых, технических, кадровых и иных) при проведении общественно значимых мероприятий;
- информирование общественности о деятельности Координационного совета.

### **Региональный центр научно-методического сопровождения педагогов (созданный на базе организации высшего образования)**

**Цель деятельности:** проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

**Задачи деятельности:**

- способствовать упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования;
- разрабатывать необходимое научно-методическое и учебно - методическое сопровождение формы наставничества «педагог вуза /колледжа/- молодой педагог общеобразовательной организации»;
- разрабатывать персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

Областное учебно-методическое объединение педагогов-наставников — общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников общеобразовательных организаций Смоленской области в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации в регионе персонализированных программ наставничества (далее - ОМО).

**Цель деятельности ОМО наставников:** осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества в образовательных организациях региона.

Основными задачами **ОМО наставников** являются:

- участие в разработке региональных документов в сфере наставничества педагогических работников;
- участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области;
- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение предложений по корректировке персонализированных программ наставничества;
- участие в региональных мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников региона.

## **6. Управление внедрением и развитием системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области**

**Управление внедрением и развитием** системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области осуществляется при непосредственном участии субъектов управления Системой, к которым относятся:

- Департамент Смоленской области по образованию и науке;
- ГАУ ДПО СОИРО, ЦНППМ ПР;
- Координационный совет по развитию кадрового потенциала региональной системы образования;
- Региональный центр научно-методического сопровождения педагогов (созданный на базе организации высшего образования);
- Областное учебно-методическое объединение педагогов-наставников;
- Образовательные организации общего, среднего профессионального, дополнительного образования.

Организация взаимодействия и координация деятельности субъектов управления осуществляется в соответствии с утвержденными региональными нормативными правовыми документами, регламентирующими деятельность данных организаций (объединений).

## **7. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы**

**(целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации Смоленской области и возможные риски**

7.1. Внедрение и реализация системы (целевой модели)



наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- интеграцию существующих на региональном и муниципальном уровне практик наставнической деятельности в единую федеральную систему научнометодического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров,

- оказание практической помощи в нормотворческой деятельности образовательным организациям Смоленской области с учетом их потребностей и региональной специфики

- развитие эффективных практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник»;

- 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 образовательной организации;

- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

7.2. Оценка эффективности наставнической деятельности предполагает

**проведение мониторинга, состоящего из двух этапов.**

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, **который оценивает:**

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

- динамику успеваемости обучающихся;

- динамику участия обучающихся в олимпиадах;

- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

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

- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников;
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту,
- низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.