

ЦНППМІДИРО

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ

РАЗРАБОТКА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ _____

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

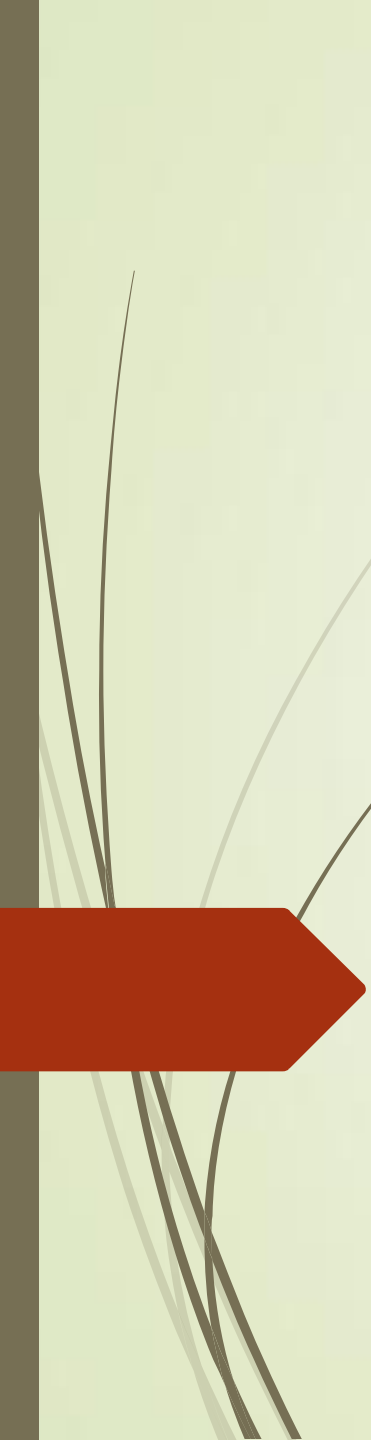
ЛЬЮИС КЭРРОЛЛ

«АЛИСА В СТРАНЕ ЧУДЕС»

- Скажите, пожалуйста, по какой из этих дорог мне стоит пойти?
- Это в большой степени зависит от того, куда бы вы хотели попасть. — ответил кот.
- Мне, в общем-то, все равно куда, — сказала Алиса.
- Тогда Вы можете пойти по любой дороге, — ответил кот.
- Поскольку где-то я обязательно окажусь, — добавила Алиса после некоторого раздумья.



➔ В наставничестве важно точно определить вектор движения



Наставничество в системе методического сопровождения педагога: современные подходы и перспективы

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

«Сегодняшний день можно назвать днем возрождения методических служб. Мы будем делать все для их поддержки. Они нужны нашей системе образования, нашим учителям»

С.С. Кравцов 28 апреля 2022 г.


СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ:

Глобальная «сборка» всех региональных методических структур, элементов в единую систему и налаживание их реального взаимодействия.

Построение АДРЕСНОГО научно-методического сопровождения учителя.

Технологизация методической службы: создание типовых моделей, схем методической службы; технологизация труда регионального методиста.

Развитие регионального методического актива.



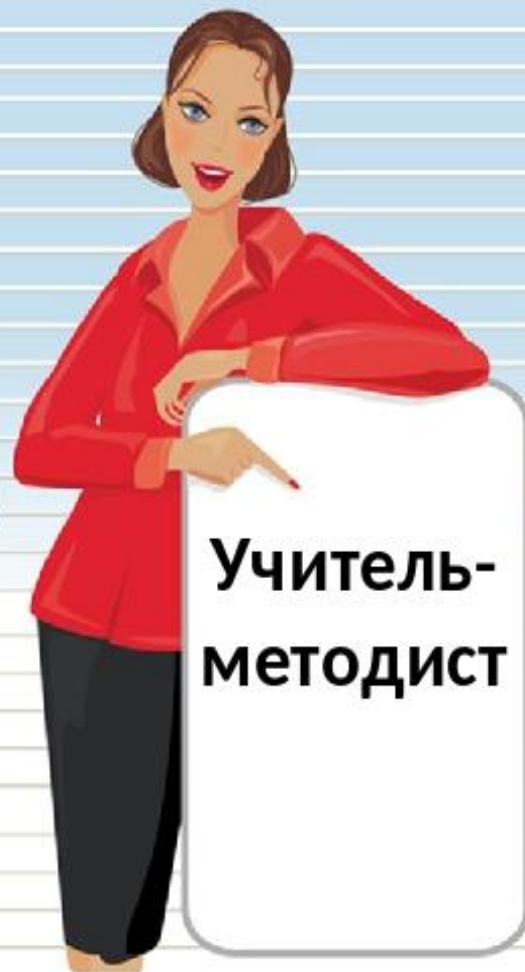
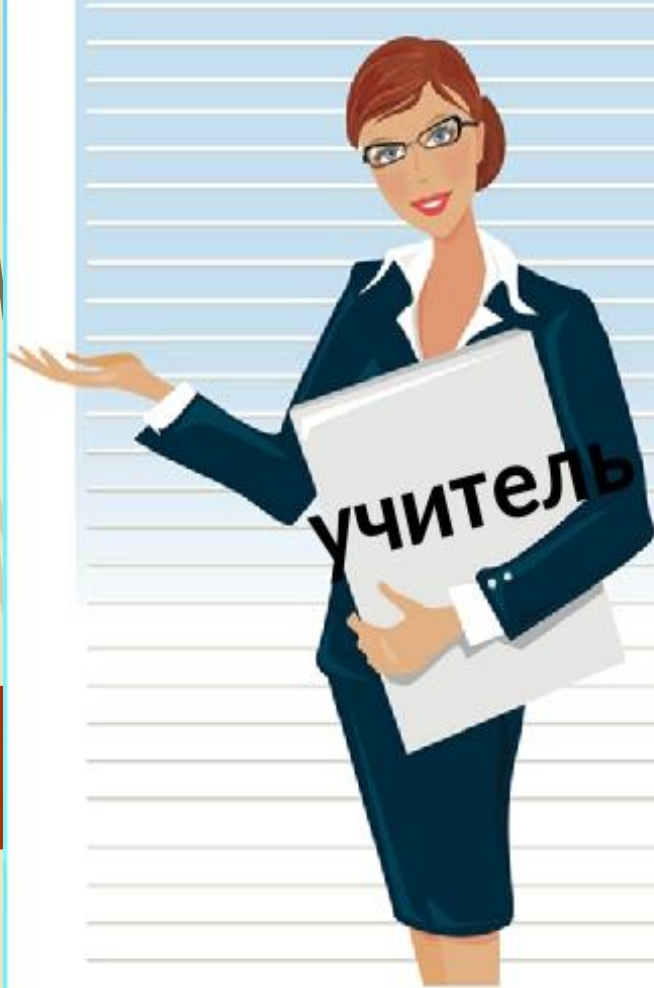
Технология наставничества выступает в качестве ключевого элемента новой динамичной методической системы, обеспечивающей возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАНИЕ»:

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения

(целевой показатель Федерального проекта «Современная школа»)





Глава Минпросвещения
России
Сергей Кравцов
анонсировал появление
в российских школах
«учителей-наставников»
и **«учителей-
методистов»**.

Многие реформы не привели к ожидаемым улучшениям потому, что не оказали достаточного внимания **учителю (педагогу)**.

Качество системы **образования не может быть выше качества работающих в ней учителей (педагогов)**.

Для всего педагогического сообщества важны сформированная мотивация и **усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений**, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение эффективными технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к само- и взаимообучению, самоорганизации и саморазвитию.

Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысит рейтинг образования в обществе.

Актуальность возрождения института Наставничества.

В 2018 году утвержден национальный проект «Образование». Одна из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», отведена **целевой модели наставничества.**

Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145.

23.01.2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало **Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.**

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте!

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом государств.

Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества.

Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении.

С точки зрения практики развития педагогического и управленческого персонала это представляет существенный интерес для образовательных организаций.

Нормативно-правовая основа

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145

Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21 декабря 2021 г.

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);

Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р);

Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33);

Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 06 июля 2021 г. № 2163



Наставляемый

- ✓ Участвует в персонализированной программе наставничества
- ✓ Взаимодействует с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личного и профессионального роста



Наставничество

Процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного



Наставник

- ✓ Обладает опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
- ✓ Имеет измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности
- ✓ Организует индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личного и профессионального роста



ПЕДАГОГУ НУЖЕН НАСТАВНИК, ЕСЛИ ОН...



Опытный педагог,
испытывающий потребность
в освоении новой технологии
или приобретении новых
навыков



Молодой педагог,
только пришедший
в профессию




Новый педагог
в коллективе



Педагог, имеющий
непедагогическое
профильное образование





Сущность деятельности наставника в образовании включает педагогическую поддержку и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них **готовности самостоятельно разрешать образовательные или профессиональные проблемы.**

НАСТАВЛЯЕМЫЙ (СТАЖЁР)



- человек, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника;
- участник программы наставничества



«ИНСТРУМЕНТЫ» НАСТАВНИКА



Наблюдение
в классе



Самооценка
учителя



Диагностика
компетенций
учителя



Интервью
с учителем



Анализ
образовательных
результатов
учащихся



Супервизия



Анализ
образцов
профессиональной
деятельности педагога
(портфолио)



Отзывы
работодателей



Анкетирование
(опросы)
учащихся и
родителей



Консультация



НОВЫЕ КОНТУРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА



СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГА



Повышение объективности оценивания образовательных результатов школьников



Повышение качества реализации образовательных программ (методическое сопровождение подготовки и проведения уроков, выбора форм работы, педагогических технологий)



Методическое сопровождение педагогов, осваивающих новые формы трансляции эффективного педагогического опыта



Методическое сопровождение педагогов, работающих с учетом индивидуальных особенностей обучающихся

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ



Достижение новых задач в реализации государственной политики в сфере общего образования



Развитие компетенций в диагностике профессиональных затруднений педагогов, разработке и сопровождении ИОМ



Освоение новых форм в представлении педагогического опыта, в т.ч. собственного



Освоение современных образовательных технологий, организация объективного оценивания для повышения качества преподавания предмета

Типы образовательных дефицитов работников образования:

1. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):

- молодой специалист;
- новый в ОО работник (перешедший в другую образовательную организацию);
- новая должность;
- изменение ООП, статуса организации, корпоративной культуры, введение других инноваций;
- новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).

2. Дефицит мотивации к деятельности.

Модели наставничества:

1. **Традиционная модель** наставничества (или наставничество «один на один») – взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим в течение определенного периода времени.
2. **Ситуационное наставничество**, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.
3. **Партнерское наставничество** – когда оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в ситуационной модели.
4. **Групповое наставничество** – когда в организации не имеется требуемого количества наставников можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно.
5. **Краткосрочное или целеполагающее наставничество**. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.
6. **Скоростное наставничество** – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.
7. **Виртуальное наставничество** – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.
8. **Саморегулируемое наставничество** – состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников.
9. **Реверсивное наставничество** – эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Формы работы:

1. Коллективная работа:

- Педагогический совет. Педагогический семинар. Вечера вопросов и ответов. Круглый стол. Педагогические конференции. День молодого учителя и др.

2. Групповая работа:

- Групповое консультирование. Групповые дискуссии. Обзоры педагогической литературы. Обзоры образовательных технологий. Деловые игры и др.

3. Индивидуальная работа:

- Индивидуальные консультации. Практические занятия. Наблюдения в ходе уроков (занятий).

4. Нетрадиционные формы работы с педагогами:

- Технология сотрудничества. Коучинг. Кейс-метод. Технология открытого пространства. Квик-настройка. Мастер-класс (практикум).

Личностные качества наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности:

- избыточная авторитарность;
- эгоцентризм;
- тревожность, невротизм;
- стремление к гиперопеке;
- перфекционизм;
- выраженная интроверсия, замкнутость.

Риски, связанные с введением наставничества

1. Риски, связанные с тенденцией «административного упрощения» и «ускорения» модернизационных процессов, внедряемых «сверху вниз»:
 - имитация его наличия вместо планомерных и систематических усилий по возвращению условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры, предполагающей определенный стиль работы с сопровождаемыми — носителями образовательных дефицитов.
 - «навешивание» наставничества на школьного учителя в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, причем «на общественных началах» и с поверхностной, чисто формальной, подготовкой на очередных краткосрочных курсах.

Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества

Внешний контур: региональный уровень

- информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение реализации ДПП
- проведение КПК для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества
- организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на основе ИКТ
- формирование системы методического сопровождения освоения программы ДППО с использованием ИОМ на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программы
- обеспечение переноса приобретенных профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику
- выявление, систематизация, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества

Внешний контур - муниципальный уровень

- Создает условия по координации и мониторингу
- Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы
- Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре
- Принимает «Дорожную карту» и другие документы
- Принимает Положение
- Издает локальные акты

Образовательная организация

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации

Региональный ИРО/ИПК

ЦНППМ ПР

Профсоюзная организация

Куратор реализации программ наставничества

Методическое объединение наставников

Внешний контур: федеральный уровень

- информационно-методическая поддержка, включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников
- апробация и сопровождение школ, реализующих систему наставничества на всех этапах внедрения
- выполнение функции федерального оператора реализации системы наставничества
- федеральный реестр образовательных программ ДППО
- мероприятия по внедрению системы наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом
- упрочение связей между системой ВПО и системами общего, профессионального и дополнительного образования
- разработка научно-методического и учебно-методического сопровождения формы «педагог вуза (колледжа) – молодой педагог ОО»
- Разработка персонализированных программ наставничества для молодых специалистов, для педагогов со стажем работы и их реализация на КПК

Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов

- участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества
- подбор и закрепление пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам
- участие в разработке локальных актов и иных документов ОО в сфере наставничества педагогических работников
- подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям
- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и корректировка персонализированных программ наставничества
- обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО
- переговорная площадка, осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций
- формирование банка лучших практик наставничества педагогических работников
- участие в разработке системы поощрения наставников и наставляемых
- участие в мониторинговых и оценочных процедурах

Внутренний контур - институциональный уровень



Проект

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Нормативно-правовые основания:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
7. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Цели:

Стратегическая цель:

Реализация модели наставничества в образовательном пространстве _____ как стратегической инициативы **с целью**

развития кадрового потенциала системы образования для решения перспективных задач РД;

вовлечения работников образования в активную деятельность по саморазвитию, формированию новых навыков и компетенций самостоятельно;

поддержки и сопровождения лидерских проектов;

становления системы разнообразных «социальных лифтов» —

для достижения нового качества образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов.

Тактическая цель:

Создание условий

для построения эффективной системы поддержки, закрепления в образовательных организациях педагогов-молодых специалистов (руководителей);

повышения профессионального потенциала педагогического (управленческого) состава;

формирования внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, стимулирующей достижение актуальных педагогических (управленческих) задач на высоком уровне, адекватном современным требованиям.

Задачи:

1. Повышение показателей системы образования _____ в образовательной, социокультурной, духовно-нравственной сферах.
2. Разработка и внедрение организационного, научно-методического обеспечения _____ системы становления наставнической деятельности для ускорения процесса становления педагога (руководителя) в способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.
3. Формирование культуры педагогического наставничества.
4. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.
5. Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций города.
6. Формирование в образовательных организациях системы условий для поддержки, самоопределения молодых и вновь прибывших специалистов, педагогов с большим стажем, ощущающих потребность в овладении новыми образовательными технологиями.
7. Возращивание педагогов и школ-менторов, создание муниципальной Лиги школ-менторов.
8. Запуск электронной площадки «Школа наставничества».
9. Принятие Дорожной карты освоения «Модели наставничества в образовательном пространстве _____».

Возможные форматы наставничества:

1. Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства).
2. Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель.
3. Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций.
4. Опытный руководитель – начинающий руководитель.
5. Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог.

Примерный макет Дорожной карты в образовательной организации

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты, индикаторы, показатели
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
2.	Формирование Базы наставляемых			
3.	Формирование Базы Наставников			
4.	Отбор и обучение Наставников			
5.	Создание наставнических пар (групп)			
6.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
7.	Организация работы наставнических пар (групп)			
8.	Мониторинг. Завершение деятельности наставнических пар (групп)			
9.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
10	Формирование долгосрочной Базы Наставников.			

ДОРОЖНАЯ КАРТА

реализации Модели наставничества в общеобразовательных организациях

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов школы: <ul style="list-style-type: none"> - анализ документов; - анкетирование; - собеседование; - наблюдение в процессе педагогической деятельности 		Заместители директора школы	<ul style="list-style-type: none"> - Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания. - Мониторинг по выявлению профессионального уровня педагогов. - Разработка программ наставничества и внесение коррективов в ранее разработанные программы наставничества.
1.2.	Назначение ответственного по школе за реализацию Модели наставничества		Директор школы	Приказ по школе
1.3.	Определение форматов наставничества: <ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог. 		Ответственный по школе	Программа, приказ
1.4.	Разработка рекомендаций по организации наставничества в школе		Заместители директора, методисты	Издание сборника рекомендаций
1.5.	Создание интернет-сообщества Наставников		Ответственный по школе	Обеспечение доступности к сетевому пространству
1.6.	Открытие электронной площадки «Школа наставничества»		Управления образования	Электронная площадка по сопровождению реализации Модели наставничества

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
2.	Формирование Базы наставляемых			
2.1.	Формирование Базы наставляемых в школах: <ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог 		Ответственный по школе	Уточненная база наставляемых по категориям
3.	Формирование Базы Наставников			
3.1.	Формирование Базы наставников в общеобразовательных организациях		Ответственные по школе	Команда наставников по направлениям
4.	Отбор и обучение Наставников			
4.1.	Организация отбора и обучения наставников: <ul style="list-style-type: none"> - Установочное совещание по организационным моментам для модераторов; - Семинары-практикумы; - Круглые столы; - Форум наставников 		Ответственные по школам, ОРО УО	Увеличение доли педагогов-профессионалов
5.	Создание наставнических пар (групп)			
5.1.	Формирование наставнических пар (групп) <ul style="list-style-type: none"> - Защита программ деятельности наставнических пар (групп); - Отбор лучших программ деятельности наставнических пар (групп) 		Ответственные по школам	Посвящение наставнических пар; Выявление лучшего опыта Наставников

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
6.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
6.1.	Разработка, согласование и утверждение «Положения о наставничестве»		Директор школы	Внесение в перечень нормативных локальных актов, выставление на сайт
6.2.	Разработка нормативной и регламентирующей документации - Создание творческой группы по разработке документации - Экспертиза документации		Ответственные по школе	Издание сборника нормативных документов
7.	Организация работы наставнических пар (групп)			
7.1.	Работа наставнических пар (групп)		Ответственные по школе, наставники	Взаимодействие в наставнических группах, накопление опыта деятельности наставнических групп
7.2.	Промежуточный анализ деятельности наставнических пар (групп)		Ответственные по школе	Выявление состояния реализации модели наставничества
7.3.	Внесение корректив в программы наставничества (при необходимости)	В течение года	Ответственные по школе, наставники	Корректировка программ, определение эффективных технологий и методик взаимодействия
8.	Мониторинг. Завершение деятельности наставнических пар (групп)			
8.1.	Мониторинг. - Завершение деятельности наставнических пар (групп). - Педагогическая ярмарка идей и проектов по Наставничеству.	Май 2022	Ответственные по школе	Выявление эффективности деятельности наставничества, определение опыта и проблем

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
9.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
9.1.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: - ВТК по созданию механизма стимулирования (поощрения, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; дополнительные баллы при премировании; дополнительные баллы при аттестации на категорию)	По мере реализации		
10.	Формирование долгосрочной Базы Наставников			
10.1.	Формирование Базы эффективных наставников на последующий период	В течение года	Сетевое объединение по наставничеству	Центр наставничества

Модель реализации: внутренний контур

- 1** 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.
- 2** 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.).
- 3** Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.
- 4** Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

Примерный макет Дорожной карты в управлении образования

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты, индикаторы, показатели
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
2.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
3.	Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций _____			
3.	Обучение Наставников (по направлениям наставничества)			
4.	Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности			
5.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
6.	Мониторинг и разработка механизмов поддержки и развития наставничества			
7.	Создание Лиги школ-менторов			
8.	Создание Школы наставничества в образовании			
9.	Запуск электронной площадки «Школа наставничества»			

Количественные показатели эффективности реализации

региональной программы наставничества

Индикаторы, методика расчета

наличие проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в регионе	количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в регионе
доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	$(\text{МПм}/\text{МПо}) \times 100\%$, где МПм - число молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов; МПо - общее число молодых педагогов
наличие программ наставничества, реализуемых в регионе	количество программ, перечень
наличие индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных образовательными организациями	количество индивидуальных программ
доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	$(\text{МПн}/\text{МПо}) \times 100\%$, где МПн - число педагогов, участвующих в программах наставничества; МПо - общее число педагогов
доля педагогов/молодых педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор, от общего числа педагогов	$(\text{МПсм}/\text{МПо}) \times 100\%$, где МПсм - число педагогов/молодых педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор; МПо - общее число молодых педагогов
наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов	количество программ поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Мастерские педагогической практики как формат организации наставничества: представление в критериях SMART
2. Перспективный учитель – новые подходы к наставничеству
3. Наставничество как механизм управления кадровым потенциалом
4. Целевая модель наставничества по адаптации новых педагогов в школе «Учись учить»
5. Традиционные формы наставничества внутри образовательной организации по форме «педагог – педагог». Путь к успеху
6. Научился сам – научи другого!
7. Фестиваль открытых мероприятий «Наставник.фест»