



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПРИУРАЛЬСКОГО РАЙОНА

П Р И К А З

от «20» декабря 2022 г.

№ 850

О функционировании системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Приуральского района

Во исполнение п. 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», приказа департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 8 августа 2022 года №678 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций в Ямало-Ненецком автономном округе», руководствуясь методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08), а также в целях развития кадрового потенциала и непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций общего и дополнительного образования **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:

1.1 порядок функционирования системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций в Приуральском районе (далее – Порядок, система наставничества) (Приложение 1);

1.2 положение о муниципальном сообществе наставников (Приложение 2);

2. Муниципальному казенному учреждению «Ресурсно-методический центр развития образования Приуральского района» обеспечить:

2.1. координацию действий по внедрению и функционированию системы наставничества;

Срок исполнения: постоянно.

2.2. информационное освещение реализации мероприятий системы наставничества;

Срок исполнения: постоянно.

2.3. координацию деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на основе функционирования информационно-коммуникационной платформы «Наставники Ямала».

Срок исполнения: постоянно.

3. Директору муниципального казенного учреждения «Ресурсно-методический центр развития образования Приуральского района» (Овчарова О.Л.):

3.1. назначить ответственным лицом по содействию образовательным организациям в реализации системы наставничества на муниципальном уровне начальника отдела методического сопровождения и информатизации образовательного процесса Данько О.С. (по согласованию)

Срок исполнения: до 20 декабря 2022г..

4. Ответственному лицу обеспечить:

4.1. координацию деятельности образовательных организаций по внедрению и реализации системы наставничества в том числе по вопросам размещения лучших педагогических практик на информационно-коммуникационной платформы «Наставники Ямала»;

Срок исполнения: постоянно.

4.2. мониторинг организации системы наставничества в образовательных организациях;

Срок исполнения: постоянно.

5. Руководителям образовательных организаций:

5.1. довести настоящий приказ до сведения педагогических и руководящих работников;

Срок исполнения: до 20.12.2022 г.

5.2. разработать положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальной образовательной организации;

Срок исполнения: до 20.12.2022 г.

5.3. обеспечить внедрение системы наставничества на институциональном уровне в соответствии с вышеперечисленными нормативными документами;

Срок исполнения: постоянно.

5.4. назначить куратора за реализации программ наставничества;

Срок исполнения: до 20.12.2022 г.

5.5. своевременно размещать на сайте образовательной организации локальные акты о наставничестве;

Срок исполнения: постоянно.

5.6. обеспечить координацию и мониторинг внедрения и реализации системы наставничества на уровне образовательных организаций общего и дополнительного образования.

Срок исполнения: постоянно.

6. Контроль за функционированием системы наставничества на муниципальном уровне возложить заместителя начальника управления Фомина А.А.

Начальник



О.Ю. Лобкова

**Порядок
функционирования системы (целевой модели) наставничества педагогических
работников в образовательных организациях общего и дополнительного образования
Приуральского района
На муниципальном уровне.**

1. Управление образования Администрации Приуральского района:
 - 1.1. обеспечивает содействие в реализации Системы наставничества на муниципальном уровне;
 - 1.2. назначает ответственное лицо по обеспечению функционирования Системы наставничества педагогических работников Управления образования Администрации Приуральского района;
 - 1.3. координирует деятельность образовательных организаций общего и дополнительного образования по вопросам внедрения и реализации Системы наставничества педагогических работников;
 - 1.4. осуществляет методическую помощь в подготовке регионального конкурса «Наставник Ямала»
 - 1.5. проводит мониторинг внедрения и эффективности реализации Системы наставничества образовательных организаций.

На институциональном уровне.

2. Руководитель образовательной организации:
 - 2.1 осуществляет общее руководство, координацию внедрения (применения) и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
 - 2.2. создаёт локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, разработанные на основании методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации;
 - 2.3. утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а так же утверждает их;
 - 2.4. утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации;
 - 2.5. способствует установлению сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнёрстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, семинарах по проблеме наставничества и т.п.)
 - 2.6. способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников, в том числе для размещения лучших педагогических практик на информационно-коммуникационной платформе «Наставники Ямала»;
 - 2.7. организует психолого-педагогическую поддержку наставников и наставляемых;

2.8. осуществляет материальное и нематериальное стимулирование Системы наставничества, в том числе с учётом возможностей регионального проекта «Педагогический статус».

3. Ответственное лицо (куратор) отвечает за реализацию программ наставничества:

- 3.1. обеспечивает реализацию Положения о наставничестве в образовательной организации;
- 3.2. осуществляет отбор лучших педагогических практик и обеспечивает их размещение на информационно -коммуникационной платформе «Наставники Ямала»;
- 3.3. принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.)
- 3.4. осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчёт по внедрению системы наставничества.

ПОЛОЖЕНИЕ о Муниципальной системе наставничества

1. Общее положение

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Приуральского района Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Положение, система наставничества), описывает и определяет механизмы реализации системы наставничества в Приуральском районе в целях развития кадрового потенциала и непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций; устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

Настоящее Положение о муниципальной системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Приуральского района (далее – Положение) устанавливает единые требования к разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Приуральского района, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам.

1.2. Нормативная правовая основа внедрения системы наставничества:

- федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- государственная программа Ямало-Ненецкого автономного округа «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 года № 1132-П;
- приказ департамента образования автономного округа от 22 июля 2022 года № 638 «Об утверждении Положения о формировании и обеспечении функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ямало-Ненецкого автономного округа»;
- методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);

- приказ департамента образования автономного округа от 08.08.2022 года № 678 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций в Ямало-Ненецком автономном округе»;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Правительства автономного округа, департамента образования автономного округа.

1.3. Настоящее Положение позволит:

- выработать единые подходы к организации и использованию технологии наставничества в отношении педагогических работников образовательных организаций;
- инициировать процесс наставничества педагогических работников в образовательных организациях на новом этапе развития отечественного образования;
- использовать необходимое нормативно-правовое и разработать организационно-правовое обеспечение для внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций.

1.4. Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации.

1.5. Настоящее Положение обязательно для применения всеми руководящими и педагогическими работниками образовательных организаций Приуральского района

2. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества.

2.1. Цель системы наставничества - создание совокупности правовых, организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы наставничества:

- а) содействовать профессиональному росту наставляемых (участие в конкурсах, конференциях и т.п), их социальной активности.
- б) содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а так же требованиям, установленным законодательством.
- в) способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях современной образовательной среды путем внедрения различных форм наставничества;
- г) содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- д) оказывать помощь молодым/начинающим специалистам в профессиональной и должностной адаптации, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности.

2.3. Принципы муниципальной системы 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 образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип *системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на всех уровнях.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Муниципальная система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях Приуральского района, 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 наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

3.1. Кадровые условия и ресурс.

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, владеют опытом профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации муниципальной системы наставничества в образовательной организации включают:

- назначение распорядительным актом ответственных лиц в образовательной организации за внедрение и реализацию системы наставничества педагогических работников;
- утверждение дорожных карт внедрения системы наставничества педагогических работников;
- 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, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- организация участия в мониторинге результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, мотивирование и стимулирование.

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.

Стимулирование реализации муниципальной системы 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, законами и иными нормативными правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления осуществлять выплаты работникам за реализацию наставнической деятельности в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы.

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 образовательной организации 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.

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшего наставника образовательной организации, муниципалитета, организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

Образовательная организация может принимать участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

3.4. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

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

3.5. Формы наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым и наставником является педагогический работник образовательной организации.

Наставником может быть:

- опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества,

в том числе в дистанционном режиме), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

- педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемым может стать:

- молодой/начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагог, желающий овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности осуществляется с письменного согласия педагогического работника. В обязательном порядке необходимо получить письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «педагог- педагог имеющий непедагогическое профильное образование»;
- «социальный партнер – педагогический работник учреждения дополнительного образования».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «педагог – педагог».

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

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

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнут бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования и ДО.

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

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого.

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, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).
4. Составление дорожной карты ИОМ, включающей:
 - а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;
 - б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;
 - в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;
 - г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.
5. Реализация дорожной карты, в которой фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий,

сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с 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).

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Приуральского района

5.1. Внедрение и реализация муниципальной системы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, роста числа педагогических работников, вовлеченных в институт наставничества.

В результате внедрения и реализации муниципальной системы наставничества создается эффективная среда наставничества, включающая:

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

5.2. Оценка эффективности наставнической деятельности.

Для оценки эффективности наставнической деятельности используется мониторинг, состоящий 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 образовательной организации;
- 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.