

ПОРЯДОК

реализации целевой модели наставничества

I. Структура целевой модели

1.1 Реализация программы целевой модели наставничества в образовательных организациях включает три основных этапа: подготовительный, основной, заключительный.

1.1.1 **Подготовительный этап** – подготовка условий для запуска программы наставничества. Среди условий:

1. обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества;
2. информирование о программе, сбор предварительных запросов наставляемых, педагогов, молодых специалистов;
3. формирование команды (совета наставников) и выбор куратора, отвечающего за реализацию программы;
4. определение задач, форм наставничества («педагог-педагог», «руководитель образовательной организации-педагог», «работодатель-студент», «педагог вуза/колледжа-молодой педагог образовательной организации»), ожидаемые результаты;
5. формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для реализации ресурсов - внутренних и внешних.

1.1.2.1 **Основной этап** – взаимодействие наставнических пар или групп в зависимости от формы наставничества. Форматы взаимодействия:

1. индивидуальный — предполагает персональное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.
2. групповой — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.
3. коллективный — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами профессиональных дефицитов.
4. взаимный — организация взаимной поддержки наставляемых, обладающих разными типами профессиональных дефицитов.
5. онлайн — поддержка наставляемых с использованием дистанционных технологий.

Виды наставничества:

1. виртуальное (дистанционное) наставничество — дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн—сообщества, тематические интернет-порталы. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары

«наставник — наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников;

2. наставничество в группе — форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);
3. краткосрочное или целеполагающее наставничество — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;
4. реверсивное наставничество — профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;
5. ситуационное наставничество — наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;
6. скоростное наставничество — однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом, компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом;

1.1.2.2 На основном этапе предполагается:

1. анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
2. предоставление наставником методических рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемым(и);
3. организация обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
4. сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;
5. разработка системы поощрений наставников.

1.2.3 Заключительный этап – мониторинг результатов внедрения целевой модели наставничества. Этап предполагает:

1. организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;
2. организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
3. реализация системы поощрения наставников;
4. организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик;
5. формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включение наставляемых, завершивших программу и желающих попробовать себя в новой роли.

II. Деятельность структур управления целевой моделью

2.1 Направления деятельности, осуществляющие реализацию целевой модели наставничества в соответствии с уровнем структуры управления в Тюменской области, предполагают три уровня.

2.1.1. Департамент образования и науки Тюменской области:

1. осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества Тюменской области;
2. обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества Тюменской области;
3. координирует работу региональных центров наставничества;
4. обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества.

2.1.2. ГАОУ ТО ДПО «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»:

2.1.2.1 Обеспечивает:

1. организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества;
2. выработку предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества Тюменской области;
3. организацию мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях Тюменской области;
4. реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

2.1.2.2 Оказывает содействие:

1. распространении и внедрении лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Тюменской области, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;
2. привлечении к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций Тюменской области, государственных (муниципальных) учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

2.1.2.3 Организуют разработку предложений по совершенствованию системы внедрения целевой модели наставничества в Тюменской области.

2.1.3. Органы местного самоуправления:

2.1.3.1 Организуют:

1. внедрение целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам муниципальных образований Тюменской области, исходя из планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества в Тюменской области;

2. контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях на весь период реализации модели.

2.1.3.2 Обеспечивают:

1. достижение целевых показателей результатов внедрения целевой модели наставничества в муниципальных образованиях Тюменской области;
2. разработку муниципальными образовательными организациями дорожных карт внедрения целевой модели наставничества и проводят их согласование;
3. обучение муниципальными образовательными организациями наставников и кураторов по программам дополнительного профессионального образования в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
4. ведение муниципальными образовательными организациями персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
5. участие муниципальных образовательных организаций в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Тюменской области,
6. развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

2.1.3.3 Содействуют привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций профессионального образования Тюменской области, предприятий и организаций, учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью

III. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества

3.1. Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов.

3.2 В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества создается эффективная среда наставничества, включающая:

1. непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
2. рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;
3. развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
4. методическое сопровождение целевой модели наставничества;
5. цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
6. обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

3.3 Результаты реализации персонализированной программы наставничества:

1. улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

2. повышение уровня мотивации и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
3. включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
4. качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;
5. увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.