

РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1. Общие положения

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

Региональная модель института наставничества разработана в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», приказа министерства образования Тульской области № 1419 от 10 октября 2019 г. «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области» (далее – Концепция) с учетом методических рекомендаций Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Она позволяет встроить существующие на муниципальном и институциональном уровнях практики наставнической деятельности в единую региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, скоординировать развитие практик наставничества в связи с планируемым внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

Региональная модель института наставничества имеет двухконтурную структуру: внутренний контур образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области (далее - Организация) и внешний при участии регионального, муниципального и институционального уровней субъектов образовательной деятельности, а также особенности в зависимости от типа Организации (дошкольного, общего, среднего профессионального и дополнительного образования), которые обусловлены различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Во внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации региональной модели наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества:

– как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

– элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы постдипломного профессионального образования) в рамках неформального образования, обеспечивающей непрерывное профессиональное образование педагогов;

– составной части методической работы Организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающей 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 и т.д.

2. Основные понятия

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

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

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

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

Формальное образование - обучение по профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, подтверждаемое получением соответствующих документов об образовании.

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

Наставник – участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

Наставляемый – участник региональной модели института наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

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

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

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

Флэш-наставничество (Flash Mentoring) - концепция наставничества, суть которой состоит в том, что педагоги, желающие выступить в роли наставника, участвуют в непродолжительных (не более 45 минут) флэш-сессиях в рамках форумов, фестивалей, конкурсов, консультаций и т.п., в ходе которых делятся своим профессиональным опытом и дают рекомендации.

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

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

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

Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring) - наставничество, осуществляемое с помощью информационно-коммуникационных технологий

(использование электронных ресурсов, онлайн-сервисов социальных сетей и сообществ, видеоконференций, платформ для дистанционного обучения).

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

3. Цели, задачи, принципы региональной модели института наставничества

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

3.2. Задачи региональной модели института наставничества:

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

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

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

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

3.3. Принципы региональной модели института наставничества:

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

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

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

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

4. Условия и ресурсы функционирования региональной модели института наставничества

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

4.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в Организации:

- **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования;
- **наставников**, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

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

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку программ наставнической деятельности, индивидуальных образовательных траекторий наставляемых;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ ПР), стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в Организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

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

- помещения для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронные ресурсы, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет, Wi-Fi;
- средства для организации видеоконференцсвязи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

4.4. Стимулирование наставничества является инструментом мотивации.

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

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

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

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами / благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

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

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

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

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

5. Внутренний контур Организации как один из компонентов региональной модели института наставничества

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

Организация:

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

- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества;

– создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

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

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

Ведущий наставник:

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

– организывает совместно с наставником-специалистом разработку индивидуальных образовательных траекторий наставляемых;

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

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

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте Организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.), а также в разделе «Непрерывное профессиональное развитие» Автоматизированной информационной системы ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»;

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

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

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

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

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

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

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

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного 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, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются региональным и муниципальным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя, в том

числе коллективными договорами, в которых целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав наставников и наставляемых.

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

Алгоритм разработки индивидуальной образовательной траектории как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся, в том числе по модели I-SMART Skills, утвержденной в Концепции.

3. Составление дорожной карты индивидуальной образовательной траектории, включающей:

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

б) график участия в мероприятиях неформального образования различного уровня;

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

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

5. Реализация индивидуальной образовательной траектории (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

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

7. Рефлексивный анализ эффективности индивидуальной образовательной траектории (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

6. Внешний контур: региональный уровень

ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» оказывает содействие при внедрении региональной модели института **наставничества** на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения региональной модели института наставничества, реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации);

- проведения курсов повышения квалификации для педагогических и руководящих работников по вопросам внедрения и реализации региональной модели института наставничества;

- организации и проведения конференций, форумов, фестивалей и других форм элементов неформального образования;

- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

ЦНППМ ПР в рамках внедрения региональной модели института наставничества осуществляют тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников в образовательных организациях, формируют систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных траекторий на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ; выявляют, систематизируют, отбирают и диссеминируют новые рациональные и эффективные практики наставничества.

7. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации региональной модели института наставничества педагогических работников и возможные риски

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

- непрерывное профессиональное развитие, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

- методическое сопровождение системы наставничества Организации;

- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

При внедрении и реализации региональной модели института наставничества педагогических работников в Организации возможны следующие риски:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

3. Низкая мотивация наставников.

4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов региональной модели института наставничества.

8. Нормативное правовое обеспечение внедрения региональной модели института наставничества

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

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

Выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами Организации в соответствии с трудовым законодательством. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в их должностные обязанности (в том числе к ним может быть отнесена работа по наставничеству) предусмотрены компенсационные и стимулирующие выплаты, которые включаются в заработную плату работника в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации «Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений», соответственно устанавливаются:

- коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Тульской области, органов местного самоуправления;
- нормативными правовыми актами Организации (Положением об оплате труда, Положением о материальном стимулировании и т.д.).

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

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

В соответствии с пунктом 1.2 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

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

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

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

9. Нормативное правовое, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации региональной модели института наставничества в рамках Организации

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

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны Организацией:

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

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

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

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

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

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

- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования,

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

- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

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

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

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

- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

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

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

В пояснительной записке программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого/ых (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого/ых, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

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

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

Информационно-методическое обеспечение региональной модели института наставничества реализуется с помощью:

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

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

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

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

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

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения региональной модели института наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов

развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

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

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