



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

от 13.04.2020

№ 305-р

**Томск**

**Об утверждении региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области**

В целях реализации Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-р, п.29 «Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях», развития системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования Томской области:

1. Утвердить:

1) дорожную карту по реализации региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области (2020-2024 г.г.) согласно приложению 1 к настоящему распоряжению;

2) региональную целевую программу развития системы наставничества в Томской области (2020-2024 г.г.) (далее – Программа) согласно приложению 2 к настоящему распоряжению

2. Назначить региональным оператором по реализации Программы Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования (далее - ТОИПКРО).

3. ТОИПКРО (О.М. Замятина):

1) обеспечить организационно-методическое и информационное сопровождение программы и программных мероприятий дорожной карты;

2) провести мониторинг реализации программы на территории Томской области и подготовить аналитический отчет об исполнении дорожной карты по реализации мероприятий программы.

4. Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования:

1) обеспечить исполнение мероприятий программы и дорожной карты на уровне муниципалитета и образовательных организаций;

2) обеспечить участие образовательных организаций в мероприятиях программы регионального и муниципального уровней;

3) организовать и обеспечить сбор необходимой информации для формирования отчета об исполнении дорожной карты по реализации мероприятий программы.

5. Рекомендовать руководителям общеобразовательных организаций, в отношении которых Департамент общего образования Томской области осуществляет функции и полномочия учредителя:

1) обеспечить исполнение мероприятий программы и дорожной карты на уровне образовательной организации;

2) обеспечить участие педагогических работников в мероприятиях Программы регионального уровня;

3) организовать и обеспечить сбор необходимой информации для формирования отчета об исполнении дорожной карты по реализации мероприятий программы.

6. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на М.С. Садиеву, начальника отдела организационно-кадровой и правовой работы Департамента общего образования Томской области.

Начальник Департамента



И.Б. Грабцевич

Дорожная карта по реализации региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования  
Томской области (2020-2024 г.г.)

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации <sup>1</sup>	Форма представления результата	Сроки	Ответственные
<b>Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества (уровни: регион, муниципалитет, школа) в Томской области</b>					
1.	Разработка муниципальных дорожных карт и программ по развитию системы наставничества	2020 г. – 20; 2021 г. – 20; 2022 г. – 20; 2023 г. – 20; 2024 г. – 20.	Наличие программ	Май 2020	Муниципальные органы управления образования
2.	Разработка дорожных карт и программ по развитию системы наставничества муниципальных образовательных организаций и государственных образовательных организаций, в отношении которых Департамент общего образования Томской области осуществляет функции и полномочия Учредителя	2020 г. – 7; 2021 г. – 9; 2022 г. – 13; 2023 г. – 13; 2024 г. – 13.	Наличие программ	Май 2020	Руководители образовательных организаций Руководители подведомственных учреждений
3.	Создание, наполнение и обновление раздела «Развитие наставничества» на сайтах общеобразовательных организаций, муниципальных органов управления образованием, регионального оператора	2020 г. – 21; 2021 г. – 335; 2022 г. – 335; 2023 г. – 335; 2024 г. – 335	Наличие раздела на сайте с содержанием наполнением	Май 2020, далее постоянно	ДО ТОО ТОИПКРО Муниципальные органы управления образования Руководители подведомственных учреждений Руководители образовательных организаций
4.	Разработка региональных критериев оценки эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/региона	2020 г. – 1; 2021 г. – 1; 2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие методики оценки эффективности системы наставничества	Май - июнь 2020	ДО ТОО ТОИПКРО

<sup>1</sup> Допустимое возможное отклонение от показателей – не более 1 %

5.	Разработка пакета локальных актов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на уровне муниципалитета/образовательной организации	2020 г. – I; 2021 г. – 21; 2022 г. – 336; 2023 г. – 336; 2024 г. – 336	Наличие локальных методических рекомендаций по развитию системы наставничества	пакета актов, по системе наставничества	Апрель – июнь 2020	Муниципальные органы управления образования Руководители подведомственных учреждений Руководители образовательных организаций
6.	Организация мониторинга наличия пакета локальных актов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на уровне образовательной организации	2020 г. – I; 2021 г. – I; 2022 г. – I; 2023 г. – I; 2024 г. – I	Наличие локальных методических рекомендаций	пакета актов, методических рекомендаций	Ежегодно	Муниципальные органы управления образования
7.	Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/региона на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций Томской области – 100%)	2020 г. – I; 2021 г. – I; 2022 г. – I; 2023 г. – I; 2024 г. – I	Аналитический отчет	Аналитический отчет	Ежегодно	Муниципальные органы управления образования ТОИПКРО
8.	Разработка комплекса мер на муниципальном уровне по стимулированию, сопровождению и поддержке педагогических работников в качестве наставников	2020 г. – 20; 2021 г. – 20; 2022 г. – 20; 2023 г. – 20; 2024 г. – 20	Наличие муниципальных комплексов мер	муниципальных комплексов мер	Май - август 2020	Муниципальные органы управления образования
9.	Разработка методических рекомендаций для муниципальных органов управления образованием и руководителей образовательных организаций по развитию системы наставничества	2020 г. – I; 2021 г. – I; 2022 г. – I; 2023 г. – I; 2024 г. – I	Утвержденные методические рекомендации	Утвержденные методические рекомендации	Июль 2020	ТОИПКРО
10.	Мониторинг эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества	2020 г. – I; 2021 г. – I; 2022 г. – I; 2023 г. – I; 2024 г. – I	Аналитические материалы	Аналитические материалы	Ежегодно	ДОО ТО ТОИПКРО
<b>Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества</b>						
1.	Формирование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами	2020 г. – I; 2021 г. – I; 2022 г. – I; 2023 г. – I; 2024 г. – I.	Наличие информационной базы	информационной базы	Декабрь 2020	ТОИПКРО

2.	Создание на официальном сайте регионального оператора специального раздела для размещения нормативных документов, методических рекомендаций от экспертов, публикаций и методических разработок опытных наставников	2020 г. – 1; 2021 г. – 1; 2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1.	Наличие раздела	Декабрь 2020	ТОИПКРО
3.	Вовлечение опытных наставников, экспертов в отдельных образовательных областях в выездные «Педагогические десанты» с целью организации непосредственного профессионального общения и распространения передового педагогического опыта	2020 г. – 0; 2021 г. – 1; 2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1.	Факт проведения «Педагогического десанта»	Ежегодно с 2021 г.	ТОИПКРО
4.	Организация и проведение на регулярной основе конференции/семинаров/мастер-классов с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц	2020 г. – 1; 2021 г. – 3; 2022 г. – 5; 2023 г. – 7; 2024 г. – 10.	Проведение мероприятий	Ежегодно	Муниципальные органы управления образования ТОИПКРО

**Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения системы наставничества и устранению их профессиональных дефицитов муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества**

1.	Разработка и модернизация целевых программ дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодных мониторингов эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/региона	2020 г. – 1; 2021 г. – 2; 2022 г. – 2; 2023 г. – 3; 2024 г. – 3	Наличие программ ДПО	Ежегодно	Муниципальные органы управления образования ТОИПКРО Организации, реализующие программы ДПО (по согласованию)
2.	Создание системы адресной методической поддержки педагогов наставников и муниципальных координаторов в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения	2020 г. – 2; 2021 г. – 3; 2022 г. – 5; 2023 г. – 7; 2024 г. – 9	Программы семинаров, вебинаров, отчеты об их проведении	Ежегодно	Муниципальные органы управления образования ТОИПКРО
3.	Вовлечение педагогических работников общеобразовательных организаций Томской области в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона (процент от общего количества муниципалитетов)	2020 г. – 10%; 2021 г. – 20%; 2022 г. – 30%; 2023 г. – 40%; 2024 г. – 50%	Наличие участников профессиональных конкурсов от муниципалитетов	Ежегодно	ДОО ТО Муниципальные органы управления образования ТОИПКРО

4.	<p>Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников на уровне муниципалитетов как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства</p>	<p>2020 г. – 0%;  2021 г. – 30%;  2022 г. – 60%;  2023 г. – 80%;  2024 г. – 100%</p>	<p>Наличие профессиональных конкурсов для наставников на уровне муниципалитетов</p>	Ежегодно	Муниципальные органы управления образования
----	---	--	---	----------	---

### Региональная целевая программа развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области (2020 – 2024 г.г.)

Реализация основных целей Национального проекта «Образование» с учетом географических особенностей территории Томской области, наличия труднодоступных населенных пунктов, значительно отдаленных от центра, а также современных социально-экономических условий развития региона требуют внедрения новых подходов к профессиональной подготовке и сопровождению педагогических кадров. Региональная целевая программа развития системы наставничества в Томской области будет способствовать решению данного вопроса.

Пункт 18.3.2 федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) основного общего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 № 1897, содержит описание системы требований к реализации основной образовательной программы (далее – ООП) основного общего образования, включающей не только описание имеющихся условий (кадровых, психолого-педагогических, финансовых, материально-технических, информационно-методических), но и обоснование необходимых изменений в имеющихся условиях в соответствии с приоритетами ООП основного общего образования.

Поэтому в каждой образовательной организации важно проектировать такую образовательную среду, которая содействовала бы саморазвитию и самообразованию каждого конкретного учителя.

В настоящее время педагогическое наставничество в образовательных организациях Томской области развивается на протяжении последних пяти лет. Данная региональная целевая программа развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Томской области рассчитана на 2020 – 2024 г.г.

В программе используются следующие понятия:

*Наставничество* – система передачи знаний, навыков и умений, профессионального опыта, методическая поддержка, трансляция корпоративных ценностей образовательной организации одним педагогическим работником, наставником, другому педагогическому работнику, наставляемому, для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов.

*Наставник* – педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию.

*Наставляемый* – педагогический работник, испытывающий дефицит знаний, опыта и ресурсов, нуждающийся в мотивирующей, обучающей среде, методической поддержке и сопровождении для устранения своих профессиональных потребностей (дефицитов) и развития новых профессиональных навыков и компетенций.

*Целевая модель наставничества* – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации региональной целевой программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Томской области.

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

– «горизонтальная» модель – «учитель–учитель» – взаимодействие, взаимообучение (дистрибутивное) и взаимобогатение опытом между педагогическими работниками образовательных организаций начального, основного и среднего общего образования на уровне образовательной организации, муниципалитета, региона;

– «вертикальная» модель – взаимодействие между образовательной организацией, муниципальными органами управления образованием и методическими службами,

Департаментом общего образования Томской области, ТОИПКРО (как оператором данной программы), другими образовательными организациями, реализующими программу ДПО.

Основная ценностно-смысловая идея целевой региональной программы: внедрение наставничества как эффективной формы повышения профессионального мастерства педагогических работников с использованием современных образовательных технологий и информационных ресурсов.

Потребность в наставничестве возникает у нескольких категорий педагогических работников:

- молодые специалисты (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшие в образовательную организацию сразу после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования;

- педагогические работники независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.;

- педагогические работники независимо от возраста и стажа при переходе из одной образовательной организации в другую.

Из этого возникают элементы модели наставничества педагогических работников.

<i>Элементы модели</i>	<i>Определение</i>	<i>Цели и задачи</i>
Адаптация	Процесс включения новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации. Изменение поведения сотрудников в соответствии с требованиями среды.	Облегчить вхождение молодых специалистов, новых сотрудников, резервистов в должность. Применяется с целью их погружения в корпоративную культуру и процессы образовательной организации.
Обучение	Процесс освоения новых знаний, навыков и компетенций.	Использовать для раскрытия потенциала работающих сотрудников и их дальнейшего личностного и профессионального развития, например, при переходе на новую должность, освоении новых программ, технологий, методов обучения, функциональных должностных обязанностей или включения в кадровый резерв. Сотрудники должны освоить новые (дополнительные) знания, навыки и компетенции, необходимые для работы в соответствии с введением новых профессиональных стандартов и требований, изменением должностных обязанностей.



Сопровождение	Процесс улучшения количественных и/или качественных характеристик умений, знаний и компетенций в специфической профессиональной области. Использование уже приобретенных знаний, умений и компетенций в специфической профессиональной ситуации или со специфической профессиональной целью. Консультирование, тьюторство и контроль.	Преодолеть разрыв между обучением и достижением профессионального результата. Создание условий для успешного и эффективного включения сотрудника в действующую систему работы образовательной организации, придавая этой системе новое качество, новый вектор развития.
---------------	---	---

### Формы наставничества

Формы наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один на один», индивидуальное	Педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию.	В центре внимания – профессиональное развитие конкретного наставляемого с учетом его потребностей и дефицитов. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, оказывает методическую помощь и сопровождение, даёт конструктивную обратную связь и советы, как достичь профессионального успеха. Наставник имеет возможность оценить и оценить его наставляемый способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

<p>Групповое наставничество</p>	<p>Взаимодействие нескольких наставляемых с более опытными коллегами («Круги наставничества»).</p>	<p>Группа наставников советует наставляемым, как действовать для достижения своих целей, устранить неладки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.</p> <p>Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.</p>
<p>Флэш-наставничество</p>	<p>Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.</p>	<p>Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику.</p> <p>Флэш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале.</p> <p>Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения конкретных советов, освоения конкретных методов, приемов, технологий, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.</p>
<p>Сетевое наставничество</p>	<p>Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества.</p>	<p>Сетевое наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников.</p> <p>Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.</p>
<p>Реверсивное наставничество</p>	<p>Профессионал младшего возраста или с меньшим стажем становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.</p>	<p>Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимодействие между разными поколениями педагогов. Становится особенно актуальным в связи с внедрением цифровой образовательной среды.</p> <p>Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.</p>

Виртуальное/цифровое наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.	Педагогический работник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами образовательной организации, муниципалитета и даже региона. Виртуальное наставничество обеспечивает профессиональную поддержку и передачу актуальных профессиональных знаний, направленных на устранение возникших дефицитов.
-------------------------------------	--	---

## I. Данная целевая региональная программа базируется на следующих документах

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, включение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

- внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс;

- создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;

- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;

- формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста;

- создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов.

2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»:

Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

- в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;

- в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;

- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;

- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

3. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста,

утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р:

п. 29. Мероприятие: Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: Методические рекомендации Министерства просвещения России, региональные (муниципальные) программы наставничества в образовательных организациях.

4. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2020 г № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнение поручения Президента Российской Федерации по реализации мер, направленных на повышение статуса учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-коммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2020-2024 годы:

Раздел I. Меры по созданию условий, направленных на повышение статуса учителя, популяризации профессии учителя. п. 7. Содержание мероприятий: Разработка и внедрение системы сопровождения (наставничества) педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: Методические рекомендации Министерства просвещения России, региональные (муниципальные) программы сопровождения (наставничества) в образовательных организациях.

5. Распоряжение Департамента общего образования Томской области №763-р от 23.09.2019 «Об утверждении Критериев оценки вклада образовательных организаций в качество общего образования Томской области»:

– формирование региональных инструментов управления качеством образования.

6. 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, разработанная национальным ресурсным центром МЕНТОРИ (инициатива «Рыбаков Фонда») совместно с Министерством просвещения РФ (2019 г.):

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

## II. Цель программы

Разработка и внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования Томской области.

## III. Задачи

1) Обеспечение в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования Томской области внедрения системы наставничества для эффективного сопровождения молодых специалистов, вновь принятых сотрудников в процессе адаптации, получения основных профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи.

- 2) Внедрение в образовательную систему Томской области современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов, предоставления равных возможностей каждой общеобразовательной организации независимо от степени её удаленности и специфики социального контекста.
- 3) Разработка нормативных документов по внедрению и поддержке программы развития системы наставничества и обеспечение методического сопровождения процесса реализации программы на уровне муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций Томской области.
- 4) Мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогическими работниками региона, нуждающихся в наставничестве, с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических и управленческих работников посредством обеспечения доступности качественного дополнительного профессионального образования, направленного на ликвидацию выявленных (предметных и методических) дефицитов, в том числе через диссеминацию знаний и компетенций от паставников к паставляемым.
- 5) Создание и совершенствование системы сетевого наставничества с участием паставников из школы с высокими образовательными результатами, вузов, организаций дополнительного и среднего профессионального образования, путём внедрения и развития современных сетевых форм организации методической работы, в том числе через федеральные, региональные, муниципальные инновационные площадки, базовые площадки университетов и организаций-партнёров.
- 6) Формирование профессионального информационно-коммуникативного пространства для активного взаимодействия и обмена опытом между педагогическими работниками региона с целью распространения успешных практик в области наставничества.

#### IV. Ожидаемые результаты

1. Разработка муниципальных программ по развитию системы наставничества, программ по развитию системы наставничества образовательных организаций, подведомственных ДОО ТО:

– 2020 г. – разработка муниципальных программ по развитию системы наставничества (100%)

– 2021 г. – 2024 г. разработка программ по развитию системы наставничества образовательных организаций, в отношении которых Департамент общего образования Томской области осуществляет функции и полномочия Учредителя.

2. Разработка нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества:

– 2020 г. – на уровне региона;

– 2021 г. – на уровне муниципалитетов;

– 2022 г. – на уровне образовательных организаций;

– с 2023 г. и далее – совершенствование нормативных документов.

3. Проведение ежегодного мониторинга эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/региона на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций Томской области – 100%):

4. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению передовых образовательных практик независимо от степени географической удаленности.

– 2020 г. – 20%;

– 2021 г. – 40%;

– 2022 г. – 60%;

– 2023 г. – 80%;

– 2024 г. – 100%.

5. Наличие разработанной и апробированной региональной методики и критериев

оценки эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/региона.

- 2020 г. – разработка и апробация;
- с 2021 г. – апробация и корректировка по мере необходимости.

6. Разработка методических рекомендаций для муниципальных органов управления образованием и руководителей образовательных организаций по внедрению системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников к активной деятельности в качестве наставников.

- 2020 г. – разработка и утверждение методических рекомендаций;
- с 2021 г. – корректировка по мере необходимости с учетом итогов мониторинга эффективности реализации программы по развитию системы наставничества, в т.ч. подготовка адресных методических рекомендаций.

7. Размещение на сайтах муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций разделов «Развитие наставничества».

- 2020-2021 гг. – размещение, исполнение и обновление разделов на сайтах муниципальных органов управления образованием;
- с 2022 г. – размещение, исполнение и обновление разделов на сайтах всех общеобразовательных организаций Томской области.

8. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

- Ежегодный анализ эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития наставничества на основе результатов мониторинга, определение дефицитов, потребностей, проблемных зон и подготовка адресных рекомендаций.

9. Формирование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами.

- 2020 г. – разработка формы информационной базы, определение способов и методов её пополнения, начало сбора и размещения информации;
- с 2021 г. и далее – систематическое обновление информационной базы, корректировка формы (при необходимости), актуализация данных по мере поступления.

10. Создание на официальном сайте ТОИПКРО специального раздела для размещения нормативных документов, методических рекомендаций от экспертов, публикаций и методических разработок опытных наставников.

- 2020 г. – разработка формы, структуры раздела, определение способов и методов его пополнения, начало размещения информации;
- с 2021 г. и далее – систематическое обновление раздела, корректировка формы (при необходимости), актуализация данных по мере поступления.

11. Вовлечение опытных наставников, экспертов в отдельных образовательных областях в выездные «Педагогические десанты» с целью организации непосредственного профессионального общения и распространения передового педагогического опыта.

- 2020 г. – разработка программы целевого «Педагогического десанта», направленного на развитие системы наставничества, определение мест проведения образовательных событий, решение организационных вопросов, внесение предложений в план работы ТОИПКРО на 2021 год;

- с 2021 г. и далее – ежегодное проведение целевого «Педагогического десанта» с учетом выявляемых дефицитов по итогам ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации региональной программы по развитию системы наставничества и аналогичных программ на уровне муниципалитетов.

12. Организация и проведение на регулярной основе конференции с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

- 2020 г. – разработка программы конференции, направленной на обсуждение

актуальных проблем и презентации передовых практик по развитию системы наставничества, определение мест проведения образовательных событий, решение организационных вопросов, внесение предложений в план работы ТОИПКРО на 2021 год;

– с 2021 г. и далее – ежегодное проведение конференции с учетом выявленных дефицитов по итогам ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации региональной программы по развитию системы наставничества и аналогичных программ на уровне муниципалитетов с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения равного доступа к информации для всех образовательных организаций региона независимо от географической удаленности.

13. Разработка и модернизация адресных (целевых) программы дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодных мониторингов эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/ региона

– 2020 г. – обновление содержания модулей имеющейся программы дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества с учетом актуальных требований федеральной и региональной политики в области образования; разработка новой программы дополнительного профессионального образования с учетом потребностей муниципалитетов, внесение предложений в план работы ТОИПКРО на 2021 год;

– 2021-2022 гг. – организация и проведение курсов повышения квалификации по разработанным программам с обязательной корректировкой содержания модулей программ с учетом результатов ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации программы по развитию системы наставничества, выявленных дефицитов и потребностей;

– 2022 г. разработка новой программы дополнительного профессионального образования на основе передового опыта и образовательных технологий с учетом результатов ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации программы по развитию системы наставничества, выявленных дефицитов и потребностей

– 2023-2024 гг. – организация и проведение курсов повышения квалификации по разработанным программам с обязательной корректировкой содержания модулей программ с учетом результатов ежегодного мониторинга и анализа эффективности реализации программы по развитию системы наставничества, выявленных дефицитов и потребностей.

14. Создание системы адресной методической поддержки педагогов наставников и муниципальных координаторов в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения на основе анализа эффективности реализации программы по развитию наставничества в Томской области, выявленных дефицитов и потребностей.

– 2020 г. – 2 образовательных события;

– 2021 г. – 3 образовательных события;

– 2022 г. – 5 образовательных событий;

– 2023 г. – 7 образовательных событий;

– 2024 г. – 9 образовательных событий.

15. Вовлечение педагогических работников образовательных организаций Томской области в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона (% муниципалитетов Томской области, представители которых приняли участие в ежегодном региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества»).

– 2020 г. – 10%;

– 2021 г. – 20%;

– 2022 г. – 30%;

– 2023 г. – 40%;

– 2024 г. – 50%.

16. Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-

наставников на уровне муниципальных округов как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства.

- 2020 г. – разработка муниципальных положений о конкурсе для наставников, решение организационных вопросов, внесение конкурсов в планы работы на 2021 год;
- 2021 г. – 30% муниципальных округов, проводящих конкурс для наставников;
- 2022 г. – 60% муниципальных округов, проводящих конкурс для наставников;
- 2023 г. – 80% муниципальных округов, проводящих конкурс для наставников;
- 2024 г. – 100% муниципальных округов, проводящих конкурс для наставников.

## V. Программные мероприятия

**Мероприятие 1. Реализация организационно-методических аспектов по внедрению и реализации целевой программы развития системы наставничества, актуализации нормативно-методической базы (уровни регион, муниципалитет, школа), а также экспертно-аналитическое и методическое сопровождение.**

Мероприятием предусмотрено:

1) Разработка муниципальных программ по развитию системы наставничества, программ по развитию системы наставничества образовательных организаций, подведомственных ДОО ТО.

2) Разработка пакета нормативных документов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на уровне региона/муниципалитета/образовательной организации.

3) Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/региона на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций Томской области – 100%).

4) Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению передовых образовательных практик независимо от степени географической удалённости.

5) Разработка региональной методики и критериев оценки эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/региона.

6) Разработка методических рекомендаций для муниципальных органов управления образованием и руководителей образовательных организаций по внедрению системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников к активной деятельности в качестве наставников.

7) Размещение на сайтах муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций разделов по организации работы с молодыми специалистами, адаптации, обучению и сопровождению педагогических работников.

8) Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.

**Мероприятие 2. Создание информационно-коммуникативного пространства для повышения эффективности функционирования школ независимо от степени географической удалённости и обеспечения профессионального роста педагогических работников Томской области.**

Мероприятием предусмотрено:

1) Формирование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами.

2) Создание на официальном сайте ТОИПКРО специального раздела для размещения



формативных документов, методических рекомендаций от экспертов, публикаций и методических разработок опытных наставников.

3) Вовлечение опытных наставников, экспертов в отдельных образовательных областях в выездные «Педагогические десанты» с целью организации непосредственного профессионального общения и распространения передового педагогического опыта.

4) Организация и проведение на регулярной основе конференций с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

### **Мероприятие 3. Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества и устранению их профессиональных дефицитов.**

Мероприятием предусмотрено:

1) Разработка и модернизация адресных (целевых) программы дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодных мониторингов эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/ региона.

2) Создание системы адресной методической поддержки педагогов наставников и муниципальных координаторов в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения.

3) Вовлечение педагогических работников образовательных организаций Томской области в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона

4) Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников на уровне муниципалитетов как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства.

5) Организационное и методическое сопровождение педагогов-наставников, победителей профессиональных конкурсов на уровне региона в процессе участия в профессиональных конкурсах в области наставничества на Всероссийском уровне.

Приложение 1  
к региональной целевой программе  
развития системы наставничества  
в Томской области (2020 – 2024 г.г.)

**Критерии эффективности целевой региональной программы наставничества  
на уровне образовательной организации/муниципалитета/региона:**

№	Критерий	Показатели	Способ оценки	Шкала оценки
1.	Наличие программы по развитию системы наставничества	Наличие программы по развитию наставничества на уровне образовательной организации	Отчёт, ответ на запрос	Имеется отсутствует
		Наличие программы по развитию наставничества на уровне муниципалитета		
2.	Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне образовательной организации	Анкетирование педагогических работников	Имеется, доступно Имеется, недоступно Не имеется, недоступно
		Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне муниципалитета		
		Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне региона		
3.	Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству	Наличие системы матеральной мотивации	Анкетирование педагогических работников	Имеется, эффективна Имеется, неэффективна Не имеется
		Наличие системы нематериальной мотивации		
4.	Закрепляемость молодых учителей в образовательных организациях. Сравнительный анализ на уровне ОО, муниципалитета, региона	Соотношение количества принятых молодых специалистов в образовательную организацию и количество молодых специалистов, отработавших в этой организации 3 - 5 лет.	АИС «Паспорт школы», запросы в муниципалитеты	100 – 80% 79-60% 59-40% 39% и ниже
		Соотношение количества молодых специалистов, педагогов, со стажем работы в организации до 3-х лет и общего количества педагогических работников.		
5.	Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах на уровне ОО, муниципалитета, региона	Соотношение количества молодых специалистов и количества участников в профессиональных конкурсах на уровне ОО, муниципалитета, региона	АИС «Паспорт школы», отчёты операторов конкурсов.	100 – 80% 79-60% 59-40% 39% и ниже
6.	Распространение опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации учителя-наставника	Представление опыта работы педагогами-наставниками на конференциях, семинарах и других образовательных событиях по распространению педагогического опыта	АИС «Паспорт школы», отчёты по запросу	Количество участников, публикаций, выступлений на уровне ОО, муниципалитета, региона
		Обучение педагогов-наставников по программам дополнительного профессионального образования в области наставничества	АИС «Паспорт школы»	Наличие, периодичность
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах в области наставничества	отчёты операторов конкурсов	Участие / Неучастие на уровне ОО, муниципалитета, региона

7.	Динамика образовательных результатов обучающихся в классах и наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения	Анализ динамики образовательных результатов обучающихся у наставляемого на протяжении периода работы наставника.	Отчёт, ответ на запрос	Положительная динамика, стабильные результаты, отрицательная динамика
----	--	--	------------------------	---