****

**Информационная карта проекта**

**Тема** **«**Внедрение модели эффективного наставничества для обеспечения профессионального и личностного роста педагогов как основы повышения качества образования при реализации образовательных стандартов»

**Разработчик проекта:**

**Шушкевич Ирина Леонидовна**, заместитель директора по учебной работе

Телефон: +375292141534; 8(0212)645631

 E-mail: school5@oktvitebsk.by

**Консультанты проекта:**

**Авраменко Валентина Васильевна**, доцент кафедры педагогики и психологии учреждения образования Могилевский государственный областной институт развития образования, кандидат психологических наук

Телефон: +375296247141

E-mail: avramenkovalentyna@yandex.by

**Сроки реализации инновационного проекта:** 2024–2027 гг.

**Перечень учреждений образования, на базе которых планируется осуществление инновационной деятельности:**

1. ГУО «Средняя школа № 8 г. Могилева»;

2. ГУО «Средняя школа № 12 г. Могилева»;

3. ГУО «Средняя школа № 23 г. Могилева»;

4. ГУО «Средняя школа № 26 г. Могилева»;

5. ГУО «Средняя школа № 33 г. Могилева»;

6. ГУО «Гимназия № 1 г. Бобруйска» Могилевской области;

7. ГУО «Средняя школа № 2 г. Горки» Могилевской области»;

8. ГУО «Вейнянская средняя школа» Могилевского района Могилевской области;

9. ГУО «Средняя школа № 1 г. Шклова»;

10. ГУО «Средняя школа № 41 имени А.М. Кузнецова г. Гродно»;

11. ГУО «Средняя школа № 15 г. Лиды» Гродненской области;

12. ГУО «Средняя школа № 1 г. Сморгони» Гродненской области;

13. ГУО «Средняя школа № 3 г. Волковыска» Гродненской области;

14. ГУО «Средняя школа № 2 г. Островца» Гродненской области;

15. ГУО «Гимназия № 1 г. Островца» Гродненской области;

16. ГУО «Средняя школа № 2 г. Скиделя» Гродненской области;

17. ГУО «Гервятская средняя школа» Островецкого района Гродненской области;

18. ГУО «Ворнянская средняя школа» Островецкого района Гродненской области;

19. ГУО «Хоневичская средняя школа Свислочского района» Гродненской области;

20. ГУО «Ратичская средняя школа» Гродненского района Гродненской области;

21. ГУО «Бабиничская средняя школа Витебского района имени Героя Советского Союза Е.В. Василевского» Витебской области;

22. ГУО «Средняя школа № 5 г. Витебска имени Г.И. Богомазова»;

23. ГУО «Полоцкая государственная гимназия № 1 имени Ф. Скорины» Витебской области;

24. ГУО «Гимназия № 1 г. Витебска имени Ж.И. Алфёрова»;

25. ГУО «Средняя школа № 2 имени А.И. Дубосарского г. п. Шумилино».

1. **Обоснование целесообразности реализации инновационного проекта (актуальность)**

Вызовы современного этапа общественного развития определяют новые требования к результатам и качеству образования, которое должны обеспечить высоко профессиональные педагоги. **По информации министерства образования в учреждения образования в 2023 году распределены 5,5 тыс. молодых специалистов.** По статистике Белстата, специалисты сферы образования оказались на втором месте по увольнениям среди остальных сфер: за январь-август 2023 года принято – 56, 615 специалистов, а уволено – 75, 574, возникают вопросы комплектования, которые в этом году решены за счет работников, достигших пенсионного возраста. В некоторых случаях специалисты работают больше, чем на одну ставку. Следовательно, актуальной становится проблема адаптации и профессионального роста молодых педагогов.

Важным направлением в деятельности учреждений образования является аттестация педагогических кадров, что связано с определением квалификационных категорий педагогов, динамикой в росте категорийности членов коллектива; обобщение и распространение передового педагогического опыта, что отражает рост профессионального мастерства педагогов. Данный процесс также предполагает психолого-педагогическую поддержку педагогов в самореализации, которую может оказать более опытный коллегам или группа.

Каждый этап развития общества выдвигает свои задачи, которые находят свое отражение в государственных нормативных документах. Пункт 1.10. ст. 1 Кодекса Республики Беларусь Об образовании (2022 г.) определяет качество образования как *соответствие образования требованиям образовательного стандарта*, учебно-программной документации соответствующей образовательной программы, иным требованиям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными актами законодательства; в соответствии со Ст. 84.образовательные стандарты *обязательны*для применения во всех учреждениях образования, в иных организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность, при реализации соответствующих образовательных программ. В каждом педагогическом коллективе находятся педагоги, которые поставленные задачи решают более эффективно, они могут передать свой опыт коллегам, что будет способствовать повышению качества образования.

 Все эти направления в работе с педагогическими кадрами в учреждении образования – работа с молодыми педагогами, работа с педагогами в процессе аттестации и обобщения опыта, работа с педагогами по актуальным и проблемным для них направлениям педагогической деятельности - могут быть реализованы при осуществлении методической работы, цель которой – содействие профессиональному росту педагогов в обеспечении качества образования. Инструктивно-методические письма министерства образования конкретизируют цели и содержание методической работы с педагогами на каждый учебный год.

Существует большое разнообразие организационных форм методической работы, одной из которых является *система наставничества*, о важности сохранения традиций которой говорил А.Г. Лукашенко, на что обращено особое внимание в протоколе поручений Заместителя Премьер-министра Республики Беларусь Петришенко И.В., данных по итогам совещания Главы государства с членами Республиканского совета ректоров учреждений высшего образования, состоявшегося 13 февраля 2024 г. (от 26 февраля 2024 г. №05/7пр.).

Согласно «Типовому положению о наставничестве», утвержденному постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. № 2, наставничество представляет собой форму профессионального становления и воспитания молодых работников под наблюдением наставника, направленную на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе [1]. Основными субъектами института наставничества выступают наставник и молодой работник. В Положении «Об институте наставничества» Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, федерации профсоюзов Беларуси 11.02.2022 № 4442/684/01-09/23 отмечается, что качество кадров во многом определяет возможности экономического развития организации, при этом не только профессиональные, но и морально-психологические аспекты имеют существенное значение для оценки потенциала трудового коллектива [2].

Необходимость осуществления эффективной наставнической деятельности с молодыми специалистами определяется также статьей 181 Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-3 «Об основах государственной молодежной политики», в которой установлено, что в целях содействия подготовке кадров и адаптации в трудовом коллективе работающих молодых граждан может реализовываться система наставничества как форма обеспечения профессионального становления работника [5]. Порядок и условия организации наставничества регулируются локальными правовыми актами. В целом на данный момент в республике выстроен алгоритм реализации института наставничества через систему социального партнерства. Так, рекомендация о включении в коллективные договоры положений о развитии в организациях института наставничества предусмотрена подпунктом 55.45 пункта 55 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы). В коллективных договорах предусматриваются различные меры морального и материального стимулирования как наставников, так и их учеников, а также иные мероприятия, направленные на дальнейшее развитие института наставничества.

Согласно Кодексу об образовании ст. 53 п. 1.4 педагогические работники обязаны повышать свой профессиональный уровень. В методических рекомендациях по организации работы с педагогическими кадрами в 2023/2024 учебном году (АПО, Минск, 2023 г.) в качестве одной из задач методической работы с педагогами выделяется задача работы с молодыми специалистами, учителями, прибывшими из иных учреждений образования по созданию условий для их адаптации в коллективе и профессиональной самореализации. Одной из самых эффективных форм работы с данной категорией педагогических работников является наставничество [3]. Главным критерием эффективного наставничества и в целом системы работы с молодыми и прибывшими учителями является их закрепление на рабочих местах. Для стимулирования профессионального роста молодых педагогических работников, содействия их закреплению в учреждениях образования впервые в 2023 году по инициативе Министерства образования Республики Беларусь проводился Республиканский фестиваль «Педагогический дебют», в рамках которого были выделены четыре номинации**:** «Молодой директор учреждения образования, реализующего образовательные программы общего среднего образования»; «Молодой заведующий учреждением образования, реализующим образовательную программу дошкольного образования»; «Молодой учитель»; «Молодой воспитатель дошкольного образования» [4].

Таким образом, институт наставничества направлен, прежде всего, на закрепление молодых педагогов в учреждениях образования, содействие их социально-психологической адаптации и профессиональному росту, что является важной государственной задачей. Однако практику наставничества необходимо рассматривать шире в контексте сохранения, развития человеческого капитала в любой сфере профессиональной деятельности, что выступает основным ресурсом развития общества и самореализации личности в жизни, поэтому поддержка специалистов в форме наставничества - принятая во всем мире модель решения данной задачи. В сфере образования наставническая деятельность приобретает особую важность как механизм связи опыта поколений, передачи традиций, как объединение членов педагогического коллектива в выполнении миссии учреждения образования по обеспечению качества образования.

Наставничество педагогических работников в образовании в целом может рассматриваться как *социально-профессиональный институт,* обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; на современном этапе развития образования наставничество - это *перспективная образовательная технология*, которая позволяет передавать знания и опыт, формировать необходимые навыки, смыслы, ценности и компетенции быстрее, чем традиционные способы наставничества; наставничество является *составной частью методической работы* в учреждениях образования по совершенствованию педагогического мастерства работников с различным уровнем профессионального мастерства. Оно включает работу с молодыми специалистами и деятельность по адаптации педагогических кадров в новой образовательной организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность и организацию работы с кадрами по итогам аттестации; оно ориентировано на обучение при введении новых технологий и инноваций, на обмен опытом между членами педагогического коллектива [9].

Достижения педагогической науки и практики на современном этапе развития свидетельствуют о кардинальных изменениях, прежде всего, в реализации модели наставничества. Если раньше связь была вертикальная, и наставляемый был в подчинении у наставника, то теперь наставничество просто не может быть директивным. Современное наставничество отличается, прежде всего, горизонтальностью связей на основе принципов педагогики партнерства, оно может реализоваться только через мотивацию и личное желание наставника и педагога (наставляемого). В практике используются различные *модели наставничества* как *деятельностного сопровождения* специалиста на рабочем месте - закрытое совместное действие наставника и педагога (авторитарная модель организации совместной деятельности), обращенное совместное действие наставника и педагога (лидерская модель организации совместной деятельности), открытое совместное действие наставника и педагога (партнерская модель организации совместной деятельности) [20]; *типы осуществления наставнической деятельности* - менторинг, тьюторство, шедоуинг, коучинг, фасилитаторство, супервизия, баддинг, «развивающее наставничество» [26]; различные *формы наставничества*: прямое, опосредованное, индивидуальное, коллективное, открытое, скрытое, виртуальное (дистанционное), краткосрочное или целеполагающее, ситуационное наставничество [14, 15]; *реверсивное* наставничество как обучение молодым педагогом более опытных [14]; *различные ролевые функции наставников*: «Навигатор», «Эталон», «Консультант», «Контролер» [15].

 Следовательно, в учреждении образования должна быть соорганизация и взаимодополняемость разных наставников и разных моделей совместной деятельности наставника и педагога, что поможет стимулировать и осуществлять профессиональный рост педагогов, поможет найти в педагогической профессии свой личностный смысл. Современный педагог нуждается в разных моделях взаимодействия с наставником и разных типах наставников, а наставники должны иметь компетенции в реализации различных моделей и ролевых позиций осуществления своей деятельности.

Таким образом, **актуальность проблемы** инновационного проекта определяется прежде всего, требованиями нормативных правовых документов, а также достижениями современной педагогической науки и практики в развитии современной концепции наставничества в работе с педагогами и необходимостью использования эффективных практик наставничества для обеспечения профессионального роста педагогов на основе освоения организационной культуры, норм, правил, образцов поведения, ценностей и традиций и последующего профессионального самосовершенствования в обеспечении качества образования, сплочение членов педагогического коллектива в реализации миссии учреждения образования по обеспечению качества образования.

Инновационный проект **«**Внедрение модели эффективного наставничества для обеспечения профессионального и личностного роста педагогов как основы повышения качества образования при реализации образовательных стандартов» направлен на решение следующих противоречий:

между государственной важностью проблемы профессионального становления педагога, развития его компетентности в обеспечении качества образования при реализации образовательных стандартов и недостаточно систематизированной теоретико-методической разработанностью современных подходов к моделям, формам и ролевым позициям наставника во взаимодействии с педагогами и организационно-дидактических условий их практической реализации в профессиональном самосовершенствовании учителя;

между накопленными теоретическими знаниями в области наставнической деятельности и неэффективной их реализацией в современной образовательной практике;

между повышением уровня профессионального образования в вузе и снижением мотивации педагогов к самообразованию в условиях профессиональной деятельности в учреждении образования;

между необходимостью стимулирования профессионального саморазвития педагогов и отсутствием системы повышения квалификации наставников (вертикальной и горизонтальной), их подготовки для осуществления этой сложной профессиональной деятельности, формирования престижности наставнической деятельности;

между устоявшейся традиционной системой наставничества на основе авторитарной модели взаимодействия наставника и молодого педагога и новыми эффективными практиками наставничества на основе педагогики партнерства, педагогической поддержки и личностно-ориентированного подхода;

между объективностью проживания педагогами кризиса профессионального самоопределения в практической профессиональной деятельности при освоении нового для себя опыта, выхода из зоны комфорта, личностной тревожностью и неопределенностью методов, средств психолого-педагогического сопровождения и поддержки педагогов и наставников.

1. **Цель и задачи инновационного проекта**

**Цель проекта:** содействие профессиональному и личностному росту педагогов для обеспечения качества образования при реализации образовательных стандартов на основе использования эффективных практик наставнической деятельности.

**Задачи проекта:**

1. Разработать теоретические и методические основы внедрения в деятельность учреждений образования современных практик наставничества с учетом достижений педагогической науки и передового педагогического опыта учреждений образования, реализующих инновационный проект.
2. Обеспечить организационно-педагогические условия для внедрения в методическую деятельность педагогических коллективов современных практик наставничества с целью обеспечения профессионального и личностного роста педагогов.
3. Разработать научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов на основе реализации педагогами-наставниками современных моделей, форм и ролевых позиций наставнической деятельности с использованием эффективных современных средств.
4. Создать партнерскую сеть участников инновационной деятельности, включающую вертикальную (ИРО – РУМК – МО – педагоги-наставники и педагоги) и горизонтальную (учреждения образования) структуры.
5. Формировать, изучать, обобщать и развивать инновационный опыт учреждения образования по внедрению модели профессионального роста педагогов на основе внедрения современных практик наставничества в организацию методической работы в педагогическом коллективе.
6. **Описание научных теорий и разработок, на основе которых создан инновационный проект**

Обеспечение запланированных результатов базируется на диалектической теории о всеобщей связи, взаимообусловленности и целостности явлений; на социоресурсном подходе в управлении организацией и ее социальном капитале, на основополагающих идеях философской и педагогической антропологии о человеке и его воспитании, о природе и сущности человеческой деятельности, её целесообразном и творческом характере, об образовании как педагогическом процессе трансляции культуры и развития личности.

В контексте рассматриваемой проблемы интерес представляет концепция социального капитала, который «рассматривается в качестве одной из основных форм социальных ресурсов нематериальной природы социально ориентированного управления организациями, базирующейся на принципах социоресурсного подхода как нового направления в социологической методологии исследования управленческих процессов и структур» [11, с. 190]. Структурно социальный капитал представлен тремя компонентами на трёх уровнях его проявления (макро-, мезо- микроуровни): структурным (формальное политическое участие, соблюдение правил и законов; участие в группах интересов; добровольные сети; семья, друзья, знакомые); когнитивным (институциональное доверие, чувство ответственности; групповая солидарность, глубина разделяемых ценностей и целей организации; межличностное доверие) и реляционным (обобщённое доверие и социальная солидарность; готовность к взаимодействию и со-действию в рабочих группах; удовлетворённость; вовлечённость лояльность).

В качестве методологической основы реализации инновационного проекта выступили: системно-деятельностный, культурологический, аксиологический, акмеологический, андрагогический, личностно ориентированный, компетентностный подходы, раскрывающие многоаспектную сущность развития института наставничества.

Наставническая деятельность в учреждении образования реализуется, прежде всего, на основе принципов системно-деятельностного подхода, в рамках которого человек как система рассматривается на трех уровнях: психическом, психологическом (свойства человека как личности) и социально-психологическом (характеристики человека, которые формируются и проявляются только в группах людей в процессе межличностного взаимодействия) (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов). Деятельность рассматривается как основа, средство и условие развития личности; как движущая сила развития психики человека и его личности (В.В. Давыдов, Ю.В. Громыко, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Г.П. Щедровицкий, Д.Б. Эльконин, Э.Г. Юдин и другие).

Профессиональное становление педагога как процесс присвоения профессиональных ценностей, начатый при получении образования и продолжающийся в процессе самостоятельной педагогической деятельности, реализуется в рамках культурологического подхода, рассматривающего культуру в единстве аксиологического, деятельностного и личностно-творческого аспектов и человека в качестве её творца. Культурологический подход включает реализацию принципов личностно-деятельностного (О.С. Анисимов, B.В. Давыдов, М.С. Каган, А.Н. Леонтьев, C.Л. Рубинштейн и др.); субъектного, акмеологического (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, А. Маслоу, В.Н. Мясищев, A.В. Петровский); диалогового (М.М. Бахтин, В.С. Библер и др.); герменевтический (М.М. Бахтин, В.П. Зинченко, Г.Г. Шпет); синергетический (Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов, И.П. Пригожин) подходы.

В настоящее время осуществляется активное развитие теории и практики образования взрослых (О.А. Беляева, Н.Н. Кошель, О.А. Харитонова, Л. Н. Макарова) на основе принципов андрагогического подхода: развитие образовательных потребностей, осознанность обучения, практическая направленность, приоритет самостоятельности обучающихся, совместная деятельность, опора на опыт обучающегося, индивидуализация, системность, контекстность и элективность обучения, актуализация результатов обучения.

Теоретическими основами реализации инновационного проекта выступают идеи педагогического проектирования (В.С. Безрукова, Н.И. Запрудский, В.В. Краевский, Ю.К. Чернова и др.); работы по изучению процесса профессионального становления молодого учителя и ведущей роли наставника в формировании специалиста (О.А. Абдуллина, С.Г. Вершловский, О.С. Газман, Н.В. Кузьмина, Л.Н. Лесохина, А.К. Маркова, Т.С. Полякова, В.А. Сластенин, Т.А. Чистякова, Т.В. Шадрина и др.); методология исследования непрерывного профессионального образования (С.Я. Батышев, А.П. Беляева, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина ,Ю.А. Кустов, М.И. Махмутов, Е.И. Снопкова, Н.Ф. Талызина и др.).

Практика наставнической деятельности имеет долгую историю, что находит отражение в проблематике педагогических исследований, в разработке сущности, моделей и принципов реализации наставничества. В последние годы отмечается мировая тенденция к расширению практики наставничества, типов, моделей осуществления наставнической деятельности в различных сферах профессиональной деятельности, что соотносится с концепцией социального капитала как основного ресурса развития организации, предприятия и общества в целом.

Изменение типов и моделей наставнической деятельности в настоящее время обусловлено также результатами современных исследований процесса и результатов профессионального становления специалиста в профессии. Прежде всего, выделены компоненты профессионального становления учителя: *мотивационный,* (готовность педагога к самореализации в профессии); *гностический* (умения активно использовать полученные знания в практической профессиональной деятельности); *конструктивно-проектировочный* (умения учителя проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста); *коммуникативный* (взаимодействие с учащимися и другими субъектами учебно-воспитательного процесса); *рефлексивный* (умения педагогической рефлексии) [15].

Для оценки процесса профессионального становления педагога формированию и последующему анализу подлежат проявления таких качеств, как степень выраженности профессиональных интересов и способностей, стремление к преобразовательной деятельности; самостоятельность, инициативность, ответственность, целенаправленность в осуществлении профессиональной деятельности; профессиональная рефлексия; гуманистическая направленность мышления, поведения и деятельности, социальная активность, моральные и ценностные ориентации личности; творческое отношение к труду, способность внедрять в трудовой процесс инновационные технологии, готовность к самообразованию. Так, показателями профессионального становления молодого педагога, по мнению И.В. Кругловой, являются:социально-психологическая адаптированность в коллективе, профессиональное саморазвитие, закрепление на рабочем месте [15].

Традиционная практика наставничества реализуется при работе только с молодыми педагогами и в исследованиях доказано, что методы ее реализации не формирует субъектную позицию педагога в своем развитии. Современная концепция наставничества – это длительный, поэтапный, целенаправленный процесс *освоения профессии* *и профессионального самосовершенствования* через развитие и становление личности учителя на любом этапе его профессиональной карьеры, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению, творческому росту [12, 13, 15, 20]. Для построения модели инновационной деятельности важно учесть выделенные основные признаки, присущие современному наставничеству:

• гибкость в организации, без прописанного набора правил или требований, оно может реализовываться в различных ситуациях разными методами; стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;

• его ориентированность, направленная на повышение профессионализма специалиста как ресурса организации, а не на изменение его личности;

• эффективность, включающая систему «обратной связи» и являющейся структурной составляющей отношений «наставник - педагог», что стимулирует интерес и внимание к процессу обучения, повышает его действенность.

• универсальность, выступающая координирующим, стимулирующим и управленческим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу обучения [15].

Государственное внимание к проблеме наставничества подкрепляется также исследованиями психологов о возрастных особенностях развития человека в разные периоды его жизни, особенно в периоды проживания возрастных кризисов развития. Начало самостоятельной трудовой деятельности после получения профессионального образования совпадает с началом периода взрослости, а период с 20 до 30 лет определяется как ранняя взрослость; ведущим видом деятельности личности в этот период является трудовая, молодой специалист переживает профессиональный кризис, когда происходит осознание правильности или ошибочности выбранного профессионального пути, самооценка своих компетенций в рамках профессии; соотносятся желания личности с ее возможностями во всех сферах жизнедеятельности и, прежде всего, в профессиональной; главными задачами возраста выступают профессиональное самоопределение, компетентность в профессии и создание семьи [21]. В течение этого периода чаще всего происходит смена специальности или места работы [16]. Опытные педагоги также переживают кризис в своем профессиональном развитии, который связан с необходимостью изменения наработанных шаблонов педагогической деятельности в соответствии с современными методологическими подходами в сфере образования, необходимостью решать конкретные педагогические задачи на основе использования современных технологий, средств обучения и воспитания; наблюдается профессиональное выгорание педагогов, что замедляет и деформирует их самореализацию в профессии. Решение данной проблемы требует оказание грамотной психолого-педагогической помощи и поддержки.

Так, в Российской Федерации внедряется целевая модель наставничества во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 об «Утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [19]. В данной модели наставничества к использованию в работе предлагаются пять форм наставничества в зависимости от условий реализации программы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». С сфере образования можно отметить расширение категорий субъектов деятельности наставника - «педагог – педагог (молодой и опытный и наоборот)», «руководитель учреждения образования – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог учреждения образования», «социальный партнер – педагогический работник учреждения образования» [14, 22, 25].

В качестве основных *функций современного наставничества*, в соответствии с подходом Кругловой И.В., определены*:* *социально-психологическая* (создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллегами, в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации); *дидактическая,* обеспечивающая процесс профессионального становления молодого специалиста необходимыми формами, средствами, методами; *личностного общения и партнерства* на основе конструктивного профессионального взаимодействия, добровольности, взаимного интереса к наставничеству, культуры делового общения; оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей [15, 26].

Для определения и отбора эффективных практик наставничества в стратегическом плане рассматривается концепция *деятельностного наставничества* С.И. Поздеевой, разработанная на основе идеи открытого профессионализма: специалиста не столько «подгоняют» под какую-то норму (образец) с заданным набором профессиональных умений и качеств, сколько дают ему возможность влиять на процесс [20]. В соответствии с данной идеей выделяются типы наставничества и соответствующие им модели деятельности наставника, которые отражают этапы вхождения педагога в практическую профессиональную деятельность и могут быть реализованы как последовательно одним наставником, так и с привлечением других членов организации:

1. Закрытое совместное действие наставника и подопечного (авторитарная модель организации совместной деятельности): наставник – руководитель, предъявляющий нормы, требования, образцы выполнения профессиональных действий; молодой специалист – подчиненный, исполнитель предъявленных норм, требований, образцов. Данному типу соответствует **наставник-методист**, который объясняет, как действовать, показывает (демонстрирует) действие с необходимыми комментариями, корректирует действие ученика, контролирует (указывает на ошибки и их причины), оценивает, сообщает дополнительную профессионально значимую информацию (знакомит с тем функционалом, который необходимо выполнять, в том числе с документацией, которую надо заполнять (журналы, инструкции, отчеты и т. п.), задача подопечного – четко выполнять все инструкции и требования).,

2. Обращенное совместное действие наставника и ученика (лидерская модель организации совместной деятельности): наставник – лидер (организатор, направляющий), помогающий подопечному поставить и решить проблемы собственной профессиональной деятельности на переходном этапе от трудоустройства и становления к этапу работы и совершенствования в профессии. Молодой специалист при таком взаимодействии – соисполнитель, который формулирует собственные профессионально-образовательные затруднения (проблемы, задачи) и ищет, выбирает наставника, который может помочь ему эти проблемы решить. Данному типу соответствует **наставник-тьютор,** задача которого – реализовать конкретный профессиональный заказ (проблему, интерес) подопечного, помочь выявить место и причину профессионального затруднения, построить проект выхода из затруднения и реализовать его. Наставник-тьютор может действовать как наставник-коучер (демонстрирует новый прием, организует профессиональную пробу подопечным этого приема и анализирует результаты пробы), как наставник-консультант (помогает, консультирует в том, как преодолеть профессиональное затруднение), как наставник-разработчик (вместе с подопечным разрабатывает проекты, программы (модули программ) на основе тех «продуктов», которые в свое время создавал наставник).

 3. Открытое совместное действие наставника и ученика (партнерская модель организации совместной деятельности): наставник – партнер («значимый другой»), помогающий найти подопечному свою профессионально-карьерную траекторию на этапе совершенствования в профессии, а его подопечный находится в позиции значимого и влиятельного участника производственной, инновационной и общественной деятельности. Данной типу соответствует **наставник-навигатор**, задача которого – помочь подопечному открыть свой личный смысл в профессии, самоопределиться, выстроить профессионально-карьерную траекторию [20].

В исследованиях И.В. Кругловой установлено, что наибольший вклад в развитие процесса профессионального становления молодого учителя вносит наставник, выполняющий ролевую функцию «навигатора» (помогает молодому учителю ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в системе школы; осуществляет пошаговое руководство процессом его профессионального становления, предоставляет возможность для его творческой реализации, затем наставник с ролевой функцией «эталон» (для молодого учителя наставник становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога); менее эффективен наставник - «консультант» (участвует в процессе повышения профессионального роста молодого учителя эпизодически, когда он об этом попросит), а также наставник - «контролер» ( постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого учителя, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность) [15].

Интерес для инновационного проекта представляет типология наставничества, предложенная М.В. Селиверстовой: *традиционное наставничество* - наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей по передаче своего опыта работы; *партнерское наставничество* «равный – равному» - наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает, он помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой; *групповое наставничество* «Круги наставничества» - группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей; ф*лэш-наставничество* - наставничество через одноразовые встречи или обсуждения, что помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику; *скоростное наставничество* - обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества, способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников; *реверсивное наставничество* – молодой специалист становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д., что помогает установить взаимопонимания между разными поколениями сотрудников; в*иртуальное наставничество -* советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн, сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется [22].

Данная типология во многом отражает распространенные *формы организации* наставничества: прямое, опосредованное, индивидуальное, коллективное, открытое, скрытое, краткосрочное, продолжительное (1-3-5 лет), ситуационное наставничество, при этом, по данным исследователей, наиболее эффективными формами наставничества оказались: индивидуальные, затем коллективные и групповые [14, 15, 18].

В исследованиях ученых рассматриваются различные *модели и соответствующие им методы* осуществления наставнической деятельности. *Менторинг* - групповая и индивидуальная работа; директивная передача опыта наставляемому по типу «делай как я», осуществляется планирование для достижения стратегической цели и индивидуальных достижений в группе; методы: инструктаж, объяснение, лекция, супервизия. *Тьюторство* - групповая, индивидуальная работа, осуществляется сопровождение обучения, анализ имеющегося опыта, реализация на практике, планируется достижения целей обучения и личностный рост наставляемого; методы: инструктаж, объяснение, лекция, беседа. *Шедоуинг* - групповая, индивидуальная работа, осуществление обучения на рабочем месте, предполагающий наблюдение за работой опытного сотрудника с целью совершения аналогичных действий в своей работе, обучаемый не комментирует происходящее, не задает уточняющие вопросы, а наблюдает за действиями опытного сотрудника; методы: наблюдение, тренинг. *Коучинг* - групповая, индивидуальная работа, оказание помощи в решении личностных проблем наставляемых для выполнения конкретной задачи; методы: объяснение, беседа, игра. *Фасилитаторство* – групповая, индивидуальная работа, создание благоприятной атмосферы для генерации идей при самостоятельном решении проблем, оказание психоэмоциональной поддержки наставляемому для достижения конкретного результата; методы: дискуссия, мозговой штурм. *Супервизия –* групповая работа по рассмотрению трудностей и проблем в деятельности педагога, коллективное принятие решения о способах их устранения, поддержка. *Баддинг* – индивидуальная работа, помощь новичку адаптироваться и интегрироваться в новую среду работы, оказание психоэмоциональной поддержки наставляемому по запросу; методы: беседа; «развивающее наставничество» - отношения, построенные на равноправии и доверии, предполагают двустороннее обучение, то есть и наставник, и наставляемый учатся друг у друга, их отношения взаимовыгодны [6, 7, 8, 13, 14, 22, 26].

1. **Подтверждение результатов педагогической эффективности и социально-экономической значимости, апробированных в ходе экспериментальной деятельности, фундаментальных и прикладных научных исследований**

В диссертационном исследовании И.В. Кругловой на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 - теория и методика профессионального образования (Москва, 2007 г.) по теме «Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя» автором разработана и апробирована структурно-функциональная модель организации наставничества в рамках деятельности городского Центра наставничества, который координирует работу учреждений образования по работе с молодыми педагогами (вертикаль в организации работы по данному направлению); наставничество рассматривается как двухсторонний процесс, который носит субъект-субъектный характер, где молодой учитель выступает субъектом взаимодействия наставнической деятельности (деятельностный характер наставничества); выделены компоненты профессионального становления молодого учителя и критерии для оценки его профессионального и личностного роста. И.В. Кругловой выявлены организационно-педагогические условия, обеспечивающие профессиональное становление молодого учителя: диагностико-рефлексивные, содержательные, рефлексивно-сотворческие, проанализирована эффективность различных ролевых функций наставников – навигатор, эталон, консультант, контролер, что отражает разные модели осуществления наставничества в отличие от традиционной. Наставничество рассматривается автором как длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению.

Социальная значимость проекта обосновывается также результатами анализа опыта работы по данной проблеме в Российской Федерации, где в государственных нормативных правовых документах обосновывается необходимость создания национальной системы учительского роста: Поручение Президента РФ о создании национальной системы учительского роста (от 02.01.2016 № Пр-15ГС); Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16); Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями); Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12. 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (с изменениями и дополнениями); Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»; Концепция развития наставничества в Российской Федерации, одобрена Решением президиума Российской академии образования от 29.06.2023 года; Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

Наставничество в рамках данной целевой модели рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Форма наставничества рассматривается как способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент»). Определена структура управления реализацией модели наставничества через региональные центры наставничества, выделены направления и инструментарий мониторинга; определены стимулирующие деятельность наставников факторы, в том числе конкурсы «Наставник года», награждения. Опыт работы учреждений образования в РФ по данной модели находит отражение в материалах ежегодных научно-практических конференций «Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция», а также в издании методических рекомендаций и материалов из опыта работы. Анализ материалов опыта работы позволяет отметить расширение категорий субъектов деятельности наставника - «педагог – педагог (молодой - опытный и наоборот)», «руководитель учреждения образования – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог учреждения образования», «социальный партнер – педагогический работник учреждения образования», что также представляет интерес в контексте деятельности профильных классов педагогической направленности.

В связи с изменением методологических подходов в современном образовании и в осуществлении наставнической деятельности возникает необходимость развития методологической культуры педагогов. В диссертационном исследовании Е.И. Снопковой на соискание учёной степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования (Минск, 2020) по теме «Теоретические и организационно-методические основы развития методологической культуры педагога в процессе непрерывного педагогического образования» развитие методологической культуры рассматривается как стратегическое направление работы с педагогами, имеющее большую социокультурную ценность и высокий потенциал непрерывного обновления педагогической деятельности.

Автором разработана концепция развития методологической культуры педагога, явившаяся методологическим базисом организации личностно-профессионального роста педагога в контексте непрерывного освоения, воспроизводства и развития культуры педагогического мышления, деятельности и рефлексии посредством рефлексивно-деятельностного трансфера образцов инновационного педагогического опыта в условиях сетевых форм профессиональной коммуникации и обеспечившая организацию практической деятельности в области системных изменений педагогического профессионализма; разработана, экспериментально апробирована и внедрена в процессе создания, обобщения, авторизации и распространения инновационного педагогического опыта технология рефлексивно-деятельностного трансфера инновационных образцов педагогической деятельности. Методологическая культура педагога рассматривается Е.И. Снопковой как интегративное личностное образование, фундамент которого составляют методологические способности, определяющие целеценностные ориентиры, стилевые характеристики мышления и позволяющие реализовать взаимосвязанную совокупность позиций, способов мыследеятельности и типов знания в развивающейся системе педагогической деятельности.

Организационно-методическая работа по теме проекта проектируется с учетом описанного Е.И. Снопковой компетентностностного профиля методологической культуры педагога: диагностико-исследовательской, проектно-программной, конструктивно-технической, оргуправленческой и экспертной компетентности. Представляет интерес разработанная автором технология рефлексивно-деятельностного трансфера инновационных образцов педагогической деятельности, которая включает этапы профессиональной коммуникации, педагогические условия, методы, организационные формы, ресурсное обеспечение, промежуточные и итоговые планируемые результаты, что соответствует деятельностным субъект-субъектным формам взаимодействия наставника и педагога.

Следует отметить, что социальная значимость предлагаемого нами инновационного проекта также подчёркивается проведением в нашей стране различных конкурсов и фестивалей профессионального мастерства как молодых педагогов (фестиваль «Педагогический дебют»), так и опытных (Учитель года); конкурсы для обучающихся – конкурс исследовательских проектов, олимпиадное движение, творческие конкурсы, что выступает значимыми показателями качества образования, которые могут обеспечить опытные компетентные педагоги.

1. **Основная идея, новизна инновационного проекта и инновационная модель**

Основная **идея инновационного проекта** состоит в следующем:

наставничество как *персонифицированная действенная форма* психолого-педагогической поддержки педагога в процессе его профессионального становления и развития на основе использования современных эффективных типов и форм организации наставнической деятельности, моделей и методов ее осуществления с учётом персональных возможностей и запросов, личностной ответственности наставников и педагогов позволит более эффективно решать задачи обеспечения качества образования педагогами с учетом их потенциала и уровня профессиональной компетентности (молодые педагоги, педагоги на различных этапах профессионального самосовершенствования при прохождении процедуры аттестации и обобщения собственного опыта работы, компетентные педагоги в решении конкретных задач при реализации образовательного процесса – работа с одаренными обучающимися, исследовательская деятельность обучающихся, обеспечение результатов образования в соответствии с образовательными стандартами); будет содействовать сплочению членов педагогического коллектива в осуществлении своей профессиональной миссии, формированию и передаче ценностей и традиций коллектива, норм организационной культуры, правил и образцов поведения.

**Научная новизна инновационного проекта** заключается:

 в уточнении сущности понятия «наставничество» как социально-профессионального института, обеспечивающего преемственность поколений в профессии и в системе ценностей, традиций; как эффективной образовательной технологии; как составной части методической работы;

в систематизации современных практик наставнической деятельности; рассмотрении содержательных и методических аспектов их реализации в деятельности педагогов-наставников, в методической работе в педагогическом коллективе, в работе методических объединений на районном уровне, в системе повышения квалификации.

Важнейшим направлением обоснования научной новизны и практической значимости инновационного проекта выступает проектируемая деятельность по повышению уровня профессионально-педагогической культуры педагогов-наставников, а также специалистов управленческой и методической структур учреждений образования различного уровня в системе образования.

П

Р

И

Н

Ц

И

П

Ы

П

О

Д

Х

О

Д

Ы

Качество образования

*рефлексивный* (умения педагогической рефлексии).

*коммуникативный* (взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися, законными представителями обучающихся)

*конструктивно-проектировочный* (умения педагога проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста)

*гностический* (умения активно использовать полученные знания в практической профессиональной деятельности)

*мотивационный,* (готовность педагога к самореализации и самосовершенствованию в профессии)

**Результативный модуль**

компоненты *профессионального развития педагога и наставника*

Деятельность наставников по реализации функций: социально-психологическая, дидактическая, личностного общения и партнерства.

Этапы деятельности наставников:

1. Подготовительный этап «организационно-управленческий»

 II этап «адаптационный»

III этап «проектировочно-практический»

IV этап, «контрольно-оценочный»

В деятельности наставника используются различные *формы, модели и методы осуществления деятельности*

**Содержательно-деятельностный модуль**

Организационно-управленческое обеспечение внедряемой модели

Научно-методическое сопровождение

Аналитико-информационное обеспечение

Психолого-педагогическое сопровождение

Реализация содержания методической работы с наставниками на *уровне учреждения образования*

Сотрудничество с районным учебно-методическим кабинетом, институтом развития образования. Психологическое сопровождение

**Организационно-методический модуль**

**Ценностно-целевой модуль**

Цель: содействие профессиональному и личностному росту педагогов для обеспечения качества образования при реализации образовательных стандартов на основе использования эффективных практик наставнической деятельности.

1. **Описание структуры и содержания внедряемой модели**

Модель эффективного наставничества для обеспечения профессионального и личностного роста педагогов как основы для обеспечения качества образования представлена четырьмя структурными компонентами: ценностно-целевым, организационно-методическим, содержательно-деятельностным и оценочно-результативным. Все названные компоненты взаимосвязаны, взаимообусловлены. При проектировании модели учитывались:

- социальный заказ, определяющий целевую направленность образовательного процесса;

- нормативные правовые документы, регламентирующие образовательный процесс, гражданское и патриотическое воспитание.

Модель инновационного проекта по внедрению современных практик наставничества в профессиональном становлении учителя для повышения качества образования при реализации образовательных стандартов включает следующие модули:

1. **Ценностно-целевой модуль модели** определяет ожидаемый результат процесса использования современных практик наставничества с позиции педагогов:

**- молодые педагоги:** *социально-психологическая адаптация в педагогическом коллективе,* что включает: лояльность и принятие норм, системы ценностей, правил и традиций коллектива, удовлетворенность условиями работы, удовлетворенность межличностными отношениями в коллективе и с наставником, снижение уровня тревожности, активность в жизнедеятельности коллектива (формальный и неформальный аспект); *профессиональное саморазвитие молодого педагога:* мотивация педагогической деятельности, направленность личности педагога, самооценка и объективная оценка (коллеги, обучающиеся, законные представители) его профессиональной деятельности, степень развития когнитивного, конструктивно-проектировочного, коммуникативного, диагностико-рефлексивного компонентов педагогической деятельности, планируемые перспективные направления педагогической деятельности, креативность и инновационность в деятельности; *закрепление молодого специалиста на рабочем месте:* удовлетворенность бытовыми условиями проживания, культурного досуга; удовлетворенность организационными условиями работы (расписание, ресурсы, нагрузка), удовлетворенность уровнем заработной платы и стимулированием его деятельности, удовлетворенность межличностными отношениями, удовлетворенность содержанием профессиональной деятельности и прогноз относительно дальнейшей работы в коллективе.

- **педагоги в процессе аттестации и обобщения опыта** своей профессиональной деятельности: мотивация профессиональной деятельности, адекватность самооценки, мотивация достижения успеха, снижение уровня тревожности, удовлетворенность собственной профессиональной деятельностью, деловыми и личностными отношениями в коллективе, уровнем сплоченности членов коллектива; рост категорийности; распространение педагогического опыта;

**- педагоги в решении собственных задач профессионального развития:** развитие компетенций в работе с одаренными обучающимися, в овладении современными педагогическими технологиями;

- **наставники:** удовлетворенность профессиональной деятельностью, творчество; профилактика выгорания; личностный рост, статус в коллективе, повышение квалификационной категории, обобщение и распространение опыта;

**- обучающиеся:** удовлетворенность образовательным процессом, личностные, метапредметные и предметные результаты как показатель качества образования;

- **законные представители обучающихся:** удовлетворенность результатами реализации образовательного процесса.

Обеспечение запланированных результатов базируется на **диалектической теории** о всеобщей связи, взаимообусловленности и целостности явлений; на социоресурсном подходе в управлении организацией и ее социальном капитале, на основополагающих идеях философской и педагогической антропологии о человеке и его воспитании, о природе и сущности человеческой деятельности, её целесообразном и творческом характере, об образовании как педагогическом процессе трансляции культуры и развития личности. В качестве **методологической основы** реализации инновационного проекта выступили: системно-деятельностный, культурологический, аксиологический, акмеологический, андрагогический, личностно ориентированный, компетентностный подходы, раскрывающие многоаспектную сущность развития института наставничества.

Реализация инновационного проекта осуществляется на основе следующих **принципов:** восходящего движения в профессии на основе общечеловеческих и педагогических ценностей и профессиональных установок; сотрудничества и партнерства; активной позиции взрослого как обучающегося; учета индивидуальных особенностей; единства сознания и деятельности; учета социального и культурного опыта; опережающего обучения на основе зоны ближайшего развития; интереса к получению знаний с минимальными затратами для использования в практической деятельности.

1. **Организационно-методический модуль** включает описание организационно-управленческого обеспечения, научно-методического сопровождения, аналитико-информационного обеспечения и психолого-педагогического сопровождения. Пути реализации проекта:
2. Анализ кадрового потенциала учреждения образования, определение сильных и проблемных сторон профессиональной деятельности педагогов в контексте поставленных задач по повышению качества образования, определение команды наставников и педагогов, участников инновационного проекта; изучение состояния готовности педагогов к решению педагогических задач проекта по внедрению современных практик наставничества для профессионального и личностного роста педагогов по обеспечению качества образования.
3. Теоретическая подготовка участников инновационного проекта, создание условий эффективной методологической и методической подготовки педагогов для реализации идей и основных положений проекта.
4. Внедрение модели реализации современных практик наставничества в профессиональном становлении учителя в процессе методической работы.
5. Мониторинг уровня профессионального роста педагогов в процессе инновационной деятельности.
6. Мониторинг системных результатов инновационной деятельности.
7. Создание партнерской сети с дистанционной поддержкой передачи и освоения образцов педагогической деятельности как результатов реализации инновационного проекта.
8. Презентация собственного опыта внедрения в методическую деятельность педагогического коллектива современных практик наставничества с целью обеспечения профессионального роста педагогов.
9. Подготовка методических рекомендаций по внедрению современных практик наставничества в методической работе с педагогами для их профессионального становления.

Организационно-управленческое обеспечение внедряемой модели:

* подготовка к инновационной деятельности, оценка инновационного потенциала педагогов и готовности материально-технической базы;
* создание учебно-планирующей документации: комплексно-целевой программы по управлению инновационной деятельностью, годовых планов осуществления проекта;
* материально-техническое оснащение учреждения в соответствии с условиями реализации;
* определение и реализация механизмов сетевого взаимодействия и партнерства;
* подготовка планов взаимодействия и сотрудничества, подписание договоров;
* разработка системы мотивации и поощрения педагогов, участвующих в реализации проекта;
* подготовка педагогов к реализации проекта, обеспечение реализации системы повышения квалификации;
* организация научного консультирования и работы методических и социально-психологических служб по сопровождению субъектов инновационной деятельности;
* осуществление контроля выполнения плана и комплексно-целевой программы инновационной деятельности (прилагаются к проекту).

Научно-методическое сопровождение:

* + обеспечение взаимодействия с научными консультантами (дистанционное консультирование, организация обучающих мероприятий с привлечением консультантов)
	+ определение методологических оснований инновационного проекта;
	+ определение необходимого для реализации проекта инструментария;
	+ изучение уровня профессиональной компетентности и методологической готовности педагогов к инновационной деятельности;
	+ помощь педагогам в определении индивидуальных тем, планов реализации проекта;
	+ разработка и реализация системы повышения квалификации педагогов;
	+ обеспечение работы консультационного пункта наставников;
	+ организация и проведение обучающих мероприятий: мастер-классов, семинаров, вебинаров, консультаций по теме инновационного проекта;
	+ обобщение и распространение на всех уровнях инновационного опыта по теме проекта.

Аналитико-информационное обеспечение:

* создание перечня источников по теме проекта;
* создание копилки методических разработок;
* разработка критериев и поэтапный анализ эффективности реализации проекта;
* выявление рисков и возможных проблем, определение путей их решения;
* осуществление перспективного планирования;
* распространение инновационного педагогического опыта через научно-методические мероприятия, публикации в печатных и электронных изданиях, размещение в сети Интернет.

Психолого-педагогическое сопровождение:

* профилактическая работа (формирование благоприятной инновационной психологической среды в учреждении, стимулирование личностного роста участников инновационного проекта);
* диагностическая работа (диагностика субъектов инновационной деятельности);
* консультационная деятельность (помощь в решении проблем в процессе реализации инновационного проекта);
* развивающее направление (формирование потребности в реализации инновационного проекта, мотивация, становление и развитие инновационного потенциала педагогического коллектива);
* коррекционная работа (организация работы с обучающимися и педагогическими работниками, имеющими проблемы, связанные с реализацией инновационного проекта);
* просветительско-образовательное направление (формирование потребности в психологических знаниях, создание условий для полноценного развития и самоопределения обучающихся, профессионального развития педагогов).

Особое внимание планируется уделять укреплению социального партнерства с родителями обучающихся. С этой целью планируется организовать работу тематической онлайн-библиотеки для родителей, активно привлекать семьи к участию в тематических конкурсах, проектах, акциях.

Данный модуль направлен на реализацию содержания методической работы с наставниками на *уровне учреждения образования* (методическое объединение или творческая группа, самообразование, психолого-педагогическое сопровождение); проведение семинаров-практикумов, тренингов, консультирования индивидуального и группового, фестивалей и конкурсов; проведение повышения квалификации, включение в проектную, конкурсную деятельность. Данная работа обеспечивает освоение наставниками современных подходов, моделей, форм и эффективных практик осуществления наставнической деятельности для стимулирования профессионального роста педагогов и собственного личностного и профессионального саморазвития, популяризации опыта собственной педагогической деятельности.

*Сотрудничество с районным учебно-методическим кабинетом, институтом развития образования.*

1. **Содержательно-деятельностный модуль** отражает сущностные характеристики *деятельности наставников с педагогами* в соответствии с задачами и запросами по реализации своих **функций**: *социально-психологическая* (создание благоприятной атмосферы, оказание помощи и поддержки педагогу в выстраивании отношений с коллегами и обучающимися, в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации, мотивация в преодолении возникающих профессиональных трудностей); *дидактическая,* обеспечивающая процесс профессионального развития и самосовершенствования педагога необходимыми формами, средствами, методами (оценка профессиональной деятельности педагога; содействие в освоении профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности, в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей); *личностного общения и партнерства* на основе конструктивного профессионального взаимодействия, добровольности, взаимного интереса к наставничеству, культуры делового общения; оказание моральной и психологической поддержки.

Содержание деятельности наставника в *учреждении образования* осуществляется поэтапно:

I Подготовительный этап «организационно-управленческий» - администрация учреждения проводит анализ кадрового потенциала учреждения образования в контексте решения задач деятельности, реальной кадровой ситуации в коллективе (молодые педагоги, аттестация, направления деятельности); осуществляет определение и подготовку наставников и педагогов к совместной деятельности с учетом принципов добровольности и компетентности, подготовка документов, психолого-педагогическое сопровождение.

II этап «адаптационный» – работа наставника по определению сформированности профессионально-значимых качеств, ресурсов педагога, разработка программы (ресурсной карты) профессионального развития педагога.

III этап «проектировочно-практический» – сотрудничество, партнерство наставника по формированию у педагога потребности в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, помощь, поддержка, обучение, стимулирование творчества на основе использования различных практик наставничества.

IV этап, «контрольно-оценочный» - содействие развитию у педагога рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

В деятельности педагога-наставника используются различные *формы, модели и методы осуществления наставнической деятельности.*

*Педагог-психолог* учреждения образования осуществляет психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста и наставника, используя следующие направления своей деятельности: диагностика, профилактика, консультирование, развивающая работа.

*Сотрудничество с районным учебно-методическим кабинетом, институтом развития образования.*

1. **Результативный модуль** включает компоненты *профессионального развития педагога и наставника* в процессе осуществления наставнической деятельности: *мотивационный,* (готовность педагога к самореализации в профессии); *гностический* (умения активно использовать полученные знания в практической профессиональной деятельности); *конструктивно-проектировочный* (умения педагога проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста); *коммуникативный* (взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися, законными представителями обучающихся); *рефлексивный* (умения педагогической рефлексии).

*Критериями* эффективности осуществления наставнической деятельности являются:уровень удовлетворенности педагогов и наставников процессом и результатом проведенной совместной работы; социально-психологическая адаптированность в коллективе; профессиональное саморазвитие; качество образования.

В качестве *показателей* эффективности реализации инновационного проекта выступили:

- положительная динамика в мотивации трудовой деятельности, адекватная самооценка педагогической компетентности и снижение уровня тревожности, рост проявления творчества в профессии, повышение квалификационных категорий, распространение опыта работы, статус в коллективе, повышение уровня социально-психологической адаптированности членов коллектива, повышение уровня удовлетворенности условиями работы, личными и деловыми отношениями, повышение социальной активности в коллективе и социуме; показатели качества образования – положительная динамика качества предметных знаний; творческая активность обучающихся (олимпиадное движение, проектно-исследовательская деятельность); удовлетворенность законных представителей качеством образования.

Нормативная модель является открытой для изменений, дополнений и конкретизаций в учреждениях-участниках инновационной деятельности в зависимости от особенностей педагогического опыта и специфики образовательных учреждений.

1. **Критерии и показатели успешности инновационного проекта**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Показатели** | **Диагностический инструмент** | **Результаты** |
| 1. | социально-психологическая адаптированность в коллективе | статус в коллективе | Методика социометрия, беседа | Статус, положительная динамика |
| снижение уровня тревожности | «Методика на определение личностной и ситуативной тревожности» Ч. Д. Спилбергера – Ю. Л. Ханина | Положительная динамика |
| уровень социально-психологической адаптированности | «Методика диагностики социально-психологической адаптации» К. Р. Роджерса и Р. А. Даймонда«Методика определения индекса групповой сплоченности» Сишора | В баллах |
| удовлетворенность условиями работы | «Карта оценки удовлетворенности работой» В. В. Смирнова | Положительная динамика в % |
| удовлетворенность личными и деловыми отношениями | беседа | Положительная динамикав % |
| Социальная активность | Анализ включенности в социум (профсоюз, МО, досуговую деятельность, традиции УО) (беседа, опрос) | Положительная динамика в %  |
| 2. | профессиональное саморазвитие | направленность личности | методика Е. А. Рогова «Оценка профессиональной направленности личности учителя».  | Положительная динамика в баллах |
| мотивация трудовой деятельности | Ориентационная анкета В. Смекайла и М. Кучер | Мотивация на деятельность и взаимоотношения |
| самооценка  | Методика исследования самооценки Дембо-Рубинштейна в модификации А.М. Прихожан; беседа по сформированности компонентов педагогической компетентности | Тенденция к адекватности самооценки. Положительная динамика уровня |
| творчество в профессии  | Беседа о внедрении в образовательный процесс новых методов, приемов, средств; участие в творческих конкурсах, фестивалях | Положительная динамика |
| перспективные проекты | Беседа о перспективах профессионального развития | Наличие (есть-нет) |
| 3. | закрепление на рабочем месте молодого специалиста | удовлетворенность бытовыми условиями, условиями работы, заработной платой, содержанием профессиональной деятельности, деловыми и личными отношениями,  | Карта оценки удовлетворенности работой Ксенчук Е.В. и Киянова М. | уровень |
| перспективы работы в коллективе | Беседа. | Временная перспектива – есть-нет |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства | Сведения об участии в конкурсах профессионального мастерства | Положительная динамика в %  |
| 4. | уровень удовлетворенности специалиста и педагога-наставника от совместной работы | Удовлетворенность личностными отношениями | Беседа, опросный лист. | Уровень удовлетворенности |
| Удовлетворенность организацией наставничества (формы, методы) | Беседа. опросный лист. | Уровень удовлетворенности |
| Удовлетворенность результатами осуществления наставнической деятельности | Беседа. опросный лист. | Уровень удовлетворенности |
| 5 | Показатели качества образования обучающихся (предметные, личностные, метапредметные результаты) | Уровень успеваемости по учебным предметам. | статистические данные | Положительная динамика |
| Уровень познавательной активности обучающихся | Диагностика мотивации учебной деятельности.Диагностика уровня познавательной деятельности обучающихся Щукиной Г.И.Статистические данные (участие в олимпиадном движении, проектно-исследовательской деятельности и т. д.)  | Положительная динамика |
| 6. | Уровень удовлетворенности субъектов образовательного процесса результатами инновационной деятельности (педагогов, учащихся, родителей). | Уровень удовлетворенности членов коллектива. | анкетирование | Уровень удовлетворенности |
| Уровень удовлетворенности обучающихся | анкетирование | Уровень удовлетворенности |
| Уровень удовлетворенности родителей | анкетирование | Уровень удовлетворенности |
| 6. | Инновационная культураадминистрации учреждения образования, организация сотрудничества с РУМК и ИРО, сетевого взаимодействия с участниками инновационного проекта | Организация инновационной деятельности в учреждении образования | Анализ соответствия алгоритма работы, оформления нормативной правовой документации учреждения образования требованиям и условиям данного проекта | Положительный результат |
| Общее количество |
| Психологическая комфортность участников проекта | Анкета, опрос, внутренняя и внешняя экспертиза  | Комфортность выше 75% |

1. **Нормативное и информационно-методическое обеспечение инновационной деятельности**

**Нормативное правовое обеспечение**

* Кодекс Республики Беларусь об образовании;
* [Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи (утверждена постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 15.07.2015 № 82)](https://adu.by/wp-content/uploads/2015/umodos/koncept-vospit-detej-i-molodioji.doc)
* [Программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи на 2021–2025 годы (утверждена постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 31.12.2020 № 312)](https://adu.by/images/2021/03/programma-vospitaniya-2021-2025.pdf)
* Стратегия развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 года;
* ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве. Утверждено Постановление Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси 27.01.2011 № 2
* Об институте наставничества. Постановление министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Федерации профсоюзов Беларуси 11.02.2022 № 4442/684/01-09/23
* Методические рекомендации по организации работы с педагогическими кадрами в 2023/2024 учебном году / Министерство образования Республики Беларусь, государственное учреждение образования «Академия последипломного образования», Минск, 2023
* Методические рекомендации о порядке организации и проведения республиканского фестиваля «Педагогический дебют» 2022−2023 гг. Минск, АПО, 2022 г.
* Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-3 «Об основах государственной молодежной политики»
* Образовательный стандарт общего среднего образования (2018 г.)
* Образовательный стандарт дошкольного образования (2022 г.)
* Инструкция о порядке осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования (постановление Министерства образования от 01.09.2011 № 251 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 127, 8/24371);

**Информационное обеспечение**

* аннотированные списки литературы и интернет-источников по вопросам формирования гражданской идентичности и патриотизма обучающихся, механизмам сетевого взаимодействия и сотрудничества;
* банк эффективного опыта работы педагогов по теме проекта;
* организация внутреннего и внешнего консалтинга по теме проекта и по вопросам организации инновационной деятельности.
1. **Кадровое обеспечение инновационного проекта**

Образовательный процесс в государственном учреждении образования «Средняя школа №5 г.Витебска имени Г.И.Богомазова» осуществляют 63 педагога. Из числа педагогов, осуществляющих преподавание учебных предметов в 5-11 классах, более 70% имеют первую и высшую квалификационные категории, более 80% учителей имеют стаж работы 10 и более лет.

Деятельность педагогов характеризуется результативным участием в научно-практических семинарах, опытом эффективной организации исследовательской деятельности педагогов и учащихся, положительной динамикой участия учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, образовательных проектах.

**Состав участников инновационного проекта на 2024/2025 учебный год**

Состав инновационной команды проекта:

* члены администрации – 4 человека;
* учителя-предметники – 7 человека;
* классные руководители – 2 человека.

К реализации проекта будут привлечены родители, педагог-психолог, педагог социальный, представители социума и все члены коллектива по мере необходимости.

**Готовность** ГУО «Средняя школа №5 г.Витебска имени Г.И.Богомазова» к инновационной деятельности подтверждает наличие необходимых условий и ресурсов, а именно:

* наличие высококвалифицированного педагогического коллектива;
* высокий уровень мотивации педагогов к инновационной деятельности (83% педагогов желают принять участие в реализации инновационного проекта);
* высокий уровень готовности социально-педагогической и психологической службы школы к сопровождению инновационной деятельности;
* опыт активного участия педагогов в работе школьной и районной методической сети, участия администрации в семинарах, конференциях различного уровня по управлению качеством образования;
* опыт организации педагогических мастерских, мастер-классов, творческих отчетов, презентаций, тематических дискуссий;
* публикации и выступления из опыта работы учителей школы на научных конференциях различного уровня, на страницах республиканских предметных методических журналов, методических сайтов;
* современная система оценки качества всех направлений совершенствования образовательного процесса;
* стиль и методы управления демократичны и осуществляются в соответствии с требованиями трудового законодательства и педагогической этики;
* наличие эффективного опыта внедрения в практику работы педагогических и ученических инициатив, различных образовательных и воспитательных проектов, умение анализировать и обобщать собственный эффективный опыт;
* поддержка отдела по образованию администрации Октябрьского района г.Витебска;
* результаты деятельности педагогического коллектива;
* своевременное повышение квалификации педагогов, как на базе учреждения образования, так и на базе ВГОИРО, АО.

На базе школы проводятся семинары, конференции различного уровня, организована и реализуется эффективная система внутреннего и внешнего методического консалтинга.

Высокий уровень профессионализма педагогического коллектива подтверждается также и результатами учебной деятельности учащихся. Учащиеся школы успешно выступают на всех этапах олимпиады по учебным предметам, в конкурсах научно-исследовательских работ и проектов. За текущий год ими завоевано более 50 дипломов.

Учреждение образования имеет опыт участия в областном инновационном проекте по внедрению модели физико-математического профильного обучения совместно с УО «ВГТУ», в реализации гуманитарных инициатив.

Во время реализации инновационных проектов были созданы условия для успешной реализации профильного обучения на III ступени и допрофильной подготовки на II ступени общего среднего образования.

Таким образом, в учреждении образования существуют объективные возможности для организации и осуществления инновационной деятельности по обозначенному направлению, но вместе с тем требуется систематизация имеющегося опыта и материалов, расширение возможностей образовательного и воспитательного пространства через применение механизмов сетевого взаимодействия и социально-педагогического партнёрства.

Для осуществления инновационного проекта учреждение образования располагает развитой материально-технической базой:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование ресурса | Предназначение |
| 1. | 6 компьютеров используются в управленческой деятельности, 3 компьютера – в работе социально-психологической службы. | для проведения методических, воспитательных мероприятий, факультативных занятий, онлайн конференций, семинаров, вебинаров |
| 2. | Компьютерный класс и кабинет информационно-коммуникационных технологий с возможностью выхода в интернет, веб-камерами, проектором, 2 мультиборда |
| 3. | Кабинет робототехники с интерактивной панелью и возможностью выхода в интернет |
| 4. | Методический кабинет и виртуальный методический кабинет на платформе Google |
| 5. | Учебные кабинеты, оснащенные телевизорами |
| 6. | Актовый зал и конференц-зал | для проведения методических, воспитательных мероприятий |
| 7. | 3 спортивных зала, атлетический зал и зал хореографии | для проведения спортивных воспитательных мероприятий, организации досуга и занятости обучающихся |
| 8. | Библиотека | для проведения методических, воспитательных мероприятий |
| 9. | Кабинет СППС | для проведения индивидуальных и групповых занятий, консультаций |
| 10. | Кабинет по работе с молодежью (Центр молодежных организаций) | для проведения индивидуальных и групповых занятий, консультаций |
| 11. | Музейная комната 27-й Омской дважды Краснознаменной дивизии имени Итальянского пролетариата | для проведения экскурсий, исследований, гражданско-патриотических мероприятий |
| 12. | Музейная комната, посвященная Герою Советского Союза Г.И.Богомазову, чьё имя носит учреждение образования | для проведения экскурсий, исследований гражданско-патриотических мероприятий |

1. **Финансово-экономическое обоснование инновационного проекта**

Реализация инновационного проекта осуществляется за счёт бюджетной и внебюджетной деятельности, привлечения спонсорской помощи для приобретения литературы, оргтехники, необходимого программного обеспечения.

Оплата труда участников инновационного проекта осуществляется согласно [ПОСТАНОВЛЕНИЮ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ от 3 июня 2019г. №71](http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=W21934276) (Об оплате труда работников в сфере образования).

**11. Формы представления результатов инновационной деятельности**

* Отчет о процессе и результатах по завершении каждого этапа инновационной деятельности на заседаниях педагогического совета учреждения образования.
* Творческий отчет участников инновационного проекта по завершении инновационной деятельности (фестиваль, конкурс, мастер-класс)
* Обобщение опыта по итогам инновационной деятельности
* Доклады и мастер-классы педагогов на научно-методических мероприятиях и конференциях
* Публикации в средствах массовой информации по результатам инновационной деятельности
* Методические рекомендации по итогам инновационной деятельности
* Справка по итогам реализации инновационного проекта (ежегодно)

Заместитель директора И.Л.Шушкевич

по учебной работе

**список использованных источников**

1. ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве. Утверждено Постановление Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси 27.01.2011 № 2
2. Об институте наставничества. Постановление министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Федерации профсоюзов Беларуси 11.02.2022 № 4442/684/01-09/23
3. Методические рекомендации по организации работы с педагогическими кадрами в 2023/2024 учебном году / Министерство образования Республики Беларусь, государственное учреждение образования «Академия последипломного образования», Минск, 2023
4. Методические рекомендации о порядке организации и проведения республиканского фестиваля «Педагогический дебют» 2022−2023 гг. Минск, АПО, 2022 г.
5. Методические рекомендации по организации методической работы в условиях формирования единой системы непрерывного профессионального развития педагогических работников / Авторы-составители: О.Н. Меньшикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2022. — 56 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://home.gimcro-murmansk.ru/images/plans/metod-2022.pdf. -Дата доступа 20.02.2024](http://home.gimcro-murmansk.ru/images/plans/metod-2022.pdf.%20-%D0%94%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D0%B0%2020.02.2024).
6. Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области: методические рекомендации / Авторы-сост.: И.И. Игнатович, Ю.Н. Зимина. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2022. — 52 с. [Электронный ресурс ]. – Режим доступа: https://iro51.ru/images/upload/2022/ДОО/2022\_nastavnik\_DOO.pdf . - Дата доступа: 20.02.2024.
7. Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением: методическое пособие/ Авторы-сост.: О.Н. Меньшикова [и др.]. — Мурманск: МБУ ДПО г. Мурманска ГИМЦ РО, 2021. — 112 с. [Электронный ресурс ]. - Режим доступа: http://home.gimcro-murmansk.ru/images/docs/nastavnichestvo.pdf. - Дата доступа 20.02.2024.
8. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет ; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. - . [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kpfu.ru/staff\_files/F1055387506/Nastavnichestvo\_v\_obrazovanii\_chast\_2\_13.04.2023\_s\_oblozhkoj.pdf. – Дата доступа: 10.04.2024.
9. Педагогический дуэт. Лучшие практики сопровождения молодых педагогов: электронный методический журнал/ МБУО «ИМЦ» ЗАТО Александровск; под ред. Е.М. Зламан [и др.]. — 2017. — 53 с. [Электронный ресурс ]. – Режим доступа: http://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik\_pedagogicheski\_dueht.pdf. – Дата доступа- 20.02.2024.
10. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) [ Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308>.
11. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»). [Электронный ресурс ]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/>.
12. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»). [Электронный ресурс ]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418547/>
13. Поручение Президента РФ о создании национальной системы учительского роста (от 02.01.2016 № Пр-15ГС). [Электронный ресурс ]: Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143#sel=8:2:gmf,9:10:XcW
14. Развитие системы сопровождения молодых педагогов: Методические рекомендации/ О.Б. Даутова, М.Г. Ермолаева, А.Н. Шевелев. — СПб: АППО СПб., 2019. — 141 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/07/МР\_Молодой-педагог.pdf . – Дата доступа - 20.02.2024 .
15. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_342668/
16. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12. 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403234/>
17. Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана». [Электронный ресурс ]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_395866/>
18. Закон Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-3 «Об основах государственной молодежной политики».
19. Концепция развития наставничества в Российской Федерации, одобрена Решением президиума Российской академии образования от 29.06.2023 года. [Электронный ресурс ]. – Режим доступа: [https://цдт-кодинск.рф/wpcontent/uploads/2023/08/Концепция\_наставничества\_РАО\_Финал.pdf /](https://цдт-кодинск.рф/wpcontent/uploads/2023/08/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%A0%D0%90%D0%9E_%D0%A4%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB.pdf%20/).
20. Басалаева, М. В. Особенности составления дорожной карты наставничества учителей начальных классов первого года работы /М.В. Басалаева // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет ; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf>.
21. Васильева, Н. А., Юрьева, Л. В. Точка роста: реверсивное наставничество – повышение профессионального вектора развития педагогов / Н.А. Васильева, Л.В. Юрьева // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет ; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – С.57-64. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf>.
22. Гуртовая, Е. Ю., Курбыко, З.С. Наставничество в учреждении образования как эффективная форма закрепления молодых специалистов в педагогической профессии /Е. Ю. Гуртовая, 3. С. Курбыко // Научно-педагогическое обозрение. - 2017. - № 2. - С. 87-91. – [Электронный ресурс] - Режим доступа: [https://elib.bspu.by/bitstream/doc/30695/1/Наставничество%20в%20учреждении%20образования.pdf](https://elib.bspu.by/bitstream/doc/30695/1/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%20%D1%83%D1%87%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf).
23. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник НГПУ. – 2017. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura>  (дата обращения: 21.02.2023).
24. Запрудский, Н.И. Моделирование и проектирование авторских дидактических систем /Н.И.Запрудский. – Минск: Сэр-Вит, 2008. – 336с.
25. Игумнов, О. А., Мусарский, М. М. Социальный капитал как фактор управления формированием организационных знаний: социоресурсный подход /О.А. Игумнов, М.М. Мусарский// Социология. 2023. №4. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-kak-faktor-upravleniya-formirovaniem-organizatsionnyh-znaniy-sotsioresursnyy-podhod (дата обращения: 24.02.2024).
26. Казакова, Л. Н. Развитие системы наставничества как инновационной деятельности в условиях трансформации современного среднего профессионального образования: монография / Л. Н. Казакова, Т. П. Бобро, В. Н. Фролова, Л. Н. Шилова; научный редактор А. Ю. Петров. –  Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2020. – 105 с.
27. Кириллова, И. О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? / И.О. Кириллова // Ped.Rev.. – 2017. – №4 (18). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastvnichestvo-modnyy-trend-ili-osoznannaya-neobhodimost>  (дата обращения: 21.02.2023).
28. Кругликова, Г. А. Реверсивное наставничество. Методический навигатор: методическое пособие для наставника / Г. А. Кругликова, А. В. Антонова, И. М. Колотовкина. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – 16 с. – [Электронный ресурс] Режим доступа: https://uspu.ru/upload/medialibrary/b4f/cw8mdozski4hv0iq9f11 wcrha6ks8yut.pdf (дата обращения 12.02.2023).
29. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя /И.В. Круглова. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по спец. 13.00.08 - теория и методика профессионального образования. [Электронный ресурс] – Москва, 2007. – 27 с.
30. Малкина-Пых, И.Г. Возрастные кризисы взрослости / И.Г. Малкина-Пых. – М. Изд-во Эксмо, 2005. – 416 с.
31. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / автор-составитель Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub\_2858362.pdf (дата обращения: 26.01.2023). – Текст : электронный.
32. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко  // Проблемы современного педагогического образования. –  2018. №60-4. – С. 302-304. –  URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-forma-nepreryvnogo-obrazovaniya-i-professionalnoy-samorealizatsii-pedagoga>  (дата обращения: 22.02.2023).
33. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися : распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: https://docs.cntd.ru/document/ 564232795 (дата обращения: 16.09.2022).
34. Поздеева, С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества/ С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017. 2 (16). - [Электронный ресурс]. – С. 87-90
35. Психология человека от рождения до смерти. Психологический атлас человека /Под ред. АА. Реана. – СПб.:Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. 651 с.
36. Селиверстова М.В., Беляева Д.А., Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М.В. Селиверстова, Д.А. Беляева //Экономические науки: International Journal of Humanities and Natural Sciences, vol.3-2 с.110-116 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-modeley-nastavnichestva-v-sovremennyh-usloviyah>
37. Снопкова, Е.И. Методологическая культура педагога: междисциплинарные основы и теоретическое содержание: монография/ Е.И.Снопкова. – Могилев: МГУ имени А.А.Кулешова, 2017. – 188с.
38. Снопкова, Е.И. Самообразовательная деятельность педагога: направления, формы, условия: актуальные вопросы совершенствования профессиональной компетентности/ Е.И. Снопкова // Народная Асвета. – 2018. – №2. – С.26 – 30.
39. Снопкова, Е. И. Теоретические и организационно-методические основы развития методологической культуры педагога в процессе непрерывного педагогического образования: автореф. дис…. докт. пед. Наук: 13.00.01 / Е.И. Снопкова. - Минск, 2020. – 50 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://vak.gov.by/sites/default/files/2020-10/Е\_Снопкова\_0.pdf . – Дата досупа 10.04.2024.
40. [Созгизова, Г. В.](https://nsportal.ru/sozgizova-galina-vasilevna) Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика. Наставничество как повышение качества образования /Г.В. Созгизова. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2022/12/18/nastavnichestvo-v-obrazovanii-sovremennaya-teoriya-i
41. Сорокина, О. А., Ищенко И. В., Кузнецова, И.В. Развитие системы наставничества как инновационной деятельности в условиях трансформации образования /О.А. Сорокина, И.В. Ищенко, И.В. Кузнецова //Материалы Всероссийской педагогической конференции «Педагогика в теории и на практике: актуальные вопросы и современные аспекты», 25 апреля 2023 г., г. Москва. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://педпроект.рф/conf-04-2023-pb-5536/>.
42. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. — [Электронное издание] — М.: Перспектива, 2020. — 108 с. . — [Электронный ресурс ]. - Режим доступа: https://itdperspectiva.page.link/recschoo. – Дата доступа - 20.02.2024).