



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

30.03.2022

№ 334

О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования

Во исполнение пункта 33 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р, распоряжения Министерства Просвещения России от 25.12.2019 №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», приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 24.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа- Югры», в целях реализации развития системы наставничества для обеспечения повышения качества общего образования в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. дорожную карту по реализации целевой модели наставничества (2022 - 2024 г.г.) согласно приложению 1 к настоящему приказу;
 - 1.2. положение о системе (целевой модели) наставничества в сфере общего образования в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска (далее – целевая модель наставничества) согласно приложению 2 к настоящему приказу;

2. Директору муниципального автономного учреждения города Нижневартовска «Центр развития образования» (Я.А. Хисамутдинова):

2.1. обеспечить реализацию целевой модели наставничества и мероприятий дорожной карты в образовательных организациях города;

2.2. ежегодно, в срок до 25 декабря, проводить мониторинг реализации целевой модели наставничества и направлять аналитический отчет в департамент образования администрации города Нижневартовска.

3. Рекомендовать руководителям образовательных организаций:

3.1. обеспечить реализацию целевой модели наставничества и мероприятий дорожной карты на уровне образовательной организации;


3.2. предоставить информацию по реализации целевой модели наставничества и мероприятий дорожной карты до 15 декабря в муниципальное автономное учреждение города Нижневартовска «Центр развития образования».

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора департамента образования Ю.А. Шитикова.


Исполняющий обязанности
директора департамента образования

С.Г. Князева

Согласовано:
исполняющий обязанности заместитель директора
департамента образования администрации города

 Ю.В. Посадова
2022

С приказом ознакомлен:
директор МАУ г. Нижневартовска
«Центр развития образования»
Я.А. Хисамутдинова
2022

Исполнитель:
начальник отдела качества образования
департамента образования администрации города
 Н.В. Слотюк
2022

Приложение 1 к приказу
департамента образования
администрации города
от 2022 № 252

**Дорожная карта
по реализации системы (целевой модели) наставничества (2022 - 2024 г.г.)**

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
I. Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества (уровня: муниципалитет, образовательная организация)					
1.1	Разработка системы (целевой модели) наставничества и дорожной карты в сфере общего образования		Наличие системы (целевой модели) наставничества		Департамент образования администрации города
1.1.1.	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организацией: - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации); - приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - подготовка персонализированных программ наставничества.	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	Наличие приказов, программ	до 13 мая 2022 года	Образовательные организации
1.2.	Согласование дорожных карт внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными	2022 г. – 70; 2023 г. – 70;	Согласование дорожных карт	до 20 мая	Департамент образования

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
	организациями, осуществляющими внедрение системы наставничества	2024 г. – 70	образовательных организаций	2022 года	администрация города, образовательные организации
1.3.	Создание, наполнение и обновление раздела «Развитие наставничества» на сайтах образовательных организаций	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	Наличие раздела на сайте с содержанием наполнением	постоянно	Образовательные организации
1.4.	Создание на уровне образовательной организации методического объединения/совета/комиссии наставников образовательной организации		Создание методического объединения наставников (при необходимости)		Образовательные организации
1.5.	Организация мониторинга наличия локальных актов по развитию системы наставничества, повышения ее эффективности на уровне образовательной организации	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие локальных актов	сентябрь, ежегодно	Департамент образования администрации города, МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования»
1.6.	Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Справка по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических	ежегодно	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования»

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
1.7.	Проведение самодиагностики по результатам реализации муниципальных планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в образовательных организациях. (Сбор информации и анализ результатов)	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Справки по результатам самодиагностики ОО. Результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски	ежегодно	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования», образовательные организации
1.8.	Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций 100%)	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Аналитический отчет	ежегодно	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования», образовательные организации
1.9.	Мониторинг эффективности мер и управленческих решений по внедрению системы наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Аналитические материалы	ежегодно	Департамент образования администрации города, МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования»

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
II. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества					
2.1.	Создание на Портале системы образования специального раздела по информационной поддержке целевой модели наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие раздела	декабрь, 2022	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования»
2.2.	Ведение реестра программ наставничества	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	Наличие реестра программ	постоянно	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования»
2.3.	Формирование единой информационной базы наставников, с целью обеспечения доступного наставничества: - проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества; - формирование банка наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие единой информационной базы и в каждой образовательной организации	декабрь, 2022	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования», образовательные организации
2.4.	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	Отбор наставников	сентябрь, ежегодно	Образовательные организации
2.5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп: - формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; - организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70		в течение года	Образовательные организации

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
2.6.	Организация и проведение на регулярной основе конференций/семинаров/мастер-классов с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в том числе с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц	2022 г. – 1; 2023 г. – 3; 2024 г. – 4	Обучение наставников	ежегодно	Департамент образования администрации города, МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования»
2.7.	Вовлечение опытных наставников, экспертов в отдельных образовательных областях в образовательные события, с целью организации непосредственного профессионального общения и распространения передового педагогического опыта	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Факт проведения	ежегодно	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования»
2.8.	Проведение фотосессий, выпуск открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники»	2022 г. – 1; 2023 г. – 2; 2024 г. – 2	Фотогалерея	ежегодно	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования», образовательные организации
2.9.	Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций – партнеров и др.	2022 г. – 25; 2023 г. – 34; 2024 г. – 50	Информационное освещение	постоянно	МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования», образовательные организации
III. Выявление и распространение лучших практик наставничества					
3.1.	Организация и проведение муниципального форума «ПедагогНВ»	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Проведение форума	ежегодно	Департамент образования администрации города,

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
					МАУ г.Нижеварговска «Центр развития образования»
3.2.	Создание системы адресной методической поддержки педагогов-наставников в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения	2022 г. – 2; 2023 г. – 3; 2024 г. – 5	Программы семинаров, вебинаров, отчеты об их проведении	ежегодно	МАУ г.Нижеварговска «Центр развития образования», образовательные организации
3.3.	Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников, школьников, занятых в реализации программы наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие муниципальных конкурсов для наставников	ежегодно	Департамент образования администрации города, МАУ г.Нижеварговска «Центр развития образования»
3.4.	Формирование банка успешных практик (кейсов) наставничества	2022 г. – 10; 2023 г. – 20; 2024 г. – 30	Размещение банка лучших практик на информационном ресурсе по наставничеству	постоянно	МАУ г.Нижеварговска «Центр развития образования»
3.5.	Разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников с наставляемыми, вовлечение их в исследовательскую и аналитическую деятельность	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие планов	ежегодно	МАУ г.Нижеварговска «Центр развития образования», образовательные организации
3.6.	Трансляция лучших практик наставничества обучающихся на образовательных мероприятиях разного уровня, в СМИ	2022 г. – 10; 2023 г. – 10;	Представление практик	ежегодно	МАУ г.Нижеварговска

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
IV. Показатели эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества					
4.1.	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, % (отношение количества образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества для педагогических работников, к общему количеству образовательных организаций)	2022 г. – 100%; 2023 г. – 100%; 2024 г. – 100%	Информация образовательной организации	ежегодно	Образовательные организации
4.2.	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов)	2022 г. – 40%; 2023 г. – 55%; 2024 г. – 70%	Информация образовательной организации	ежегодно	Образовательные организации
4.3.	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся)	2022 г. – 35%; 2023 г. – 50%; 2024 г. – 70%	Информация образовательной организации	ежегодно	Образовательные организации
4.4.	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет)	2022 г. – 6%; 2023 г. – 8%; 2024 г. – 10%	Информация образовательной организации	ежегодно	Образовательные организации
4.5.	Доля предприятий (организаций), государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, предоставивших своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству наставников)	2022 г. – 3%; 2023 г. – 5%; 2024 г. – 10%	Информация образовательной организации	ежегодно	Департамент образования администрации города, образовательные организации

Приложение 2 к приказу
департамента образования
администрации города
от 30.10.2021 № 132

Положение о системе (целевой модели) наставничества для образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества для образовательных организаций подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска (далее – Положение) разработано на основе Методических рекомендаций 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» (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации №МР-42/02 от 23.01.2020), Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

1.2. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Система (целевая модель) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска (далее – целевая модель наставничества).

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

– социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, позволяющего понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

– элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

– составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации;

обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива;

– универсальной технологии для решения проблем, с которыми сталкивается подросток, оказавшийся перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированный к учебе; одаренный ребенок, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации; ребенок/подросток с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию развития наставляемого, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного, профессионального роста.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие

в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного человека и призвана решать в первую очередь его личные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит. В связи с этим распространенная практика «прикрепления наставника» на какой-либо заранее фиксируемый период (9-12 месяцев).

Целевая модель наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

II. Цели, задачи, принципы целевой модели наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска.

2.2. Задачи целевой модели наставничества:

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества в образовательных организациях;
- формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории.

2.3. Формы наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог» («учитель-учитель»), «руководитель образовательной организации – педагог», «учитель-ученик», «ученик-ученик» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

III. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях

3.1. Разработка, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества

Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:

1) приказ «Об утверждении положения о системе наставничества в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в образовательной организации);

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

3.2. Этапы реализации программы наставничества в образовательных организациях

Реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Сроки реализации программы определяются образовательной организацией самостоятельно.

Дополнительно рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями;

стажировочными площадками, образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, реализующими образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»;

социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями) и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательной организации

4.1. Кадровые условия и ресурсы

Целевая модель наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в целевой модели наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

В рамках образовательной деятельности образовательного учреждения кадровая система реализации целевой модели наставничества предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли: **наставник, куратор, наставляемый**.

Наставниками могут быть руководители, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, обучающиеся общеобразовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка), изъявивших готовность принять участие в реализации программы.

Личностные качества наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
 - содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
 - открытость, общительность, коммуникабельность;
 - лидерские качества;
 - настойчивость, нацеленность на результат;
 - терпение, такт и толерантность;
 - соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
 - склонность к постоянному саморазвитию.
- Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности:
- избыточная авторитарность;
 - эгоцентризм;

- тревожность, невротизм;
- стремление к гиперопеке;
- перфекционизм;
- выраженная интроверсия, замкнутость.

Компетенции наставника:

- эмоциональный интеллект;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);
- готовность к сотрудничеству;
- креативность, способность решать нестандартные задачи.

При работе с особыми категориями сопровождаемых (лица с ОВЗ; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и т. д.) необходима специальная подготовка наставников. Например, при работе с сиротами необходимо знать особенности подростковой депривации (склонность к формированию иждивенческих установок, отсутствие элементарных бытовых навыков и пр.).

При работе с детьми с ОВЗ необходима специальная подготовка соответственно группе заболевания.

Подходы к отбору наставников:

- «хэдхантинг» (целенаправленный поиск наставника по заданным требованиям);
- закрытый конкурс (в рамках образовательной организации, предприятия, сети);

- открытый конкурс;

- выбор сопровождаемого из числа знакомых ему лиц (при необходимости с последующей подготовкой выбранного лица в наставники);

- обучение предварительно отобранных кандидатов.

На практике желательно использовать в комплексе несколько подходов.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о лицах, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению целевой модели наставничества;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);

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

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

Реализация наставничества происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях будущих участников программы;

- формирование базы наставников. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

4.2. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

- другие материально-технические ресурсы.

4.3. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности. При создании условий необходимого финансирования куратора образовательных программ наставничества, могут быть использованы ресурсы образовательных организаций города, ресурсы партнеров программы, предприятий-участников программы, региональных НКО, коммерческих организаций, индивидуальных предпринимателей-филантропов.

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

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

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

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т.д.;

- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

- участие руководителей всех уровней в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут стать руководители, которые проводят несколько мастер-классов по своим направлениям для остальных наставников);

- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;

использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);

вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

размещение фотографий лучших наставников на Доске почета;

предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;

возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.);

благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;

проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, города, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Министерства Просвещения РФ – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства Просвещения РФ от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

4.4. Психолого-педагогические условия

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

их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

V. Основные направления мониторинга, оценки и самоанализа эффективности работы

Для эффективной реализации программы наставничества в образовательной организации необходима организация постоянного мониторинга и оценки, которые осуществляются на основании критериев эффективности и представляют оценочно-диагностический компонент разработанной модели.

Самоанализ реализации программы наставничества осуществляется по выбранным самой образовательной организацией направлениям и проводится с целью выявления основных проблем и последующего их решения.

Для программ длительностью один календарный год или учебный год рекомендуется оценка отношений после шести месяцев и после окончания программы (март, июнь). Самоанализ осуществляется ежегодно силами самой образовательной организации с привлечением (при необходимости и по самостоятельному решению администрации образовательной организации) внешних экспертов.

Критериями эффективности могут быть:

- а) организационные характеристики: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие концепции, программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами;

- б) психолого-педагогические характеристики – мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в двусторонний процесс

наставнических отношений, умение поддерживать отношения «наставник-наставляемый» до их логического завершения и др.

Мониторинг также должен быть ориентирован на изучение деятельности, роли персонала, динамики развития наставляемых, партнерского взаимодействия и других аспектов, составляющих процесс наставничества. Итогом мониторинга должен быть количественный и качественный анализ полученной информации, который будет доведен до сведения заинтересованных сторон. Важно, чтобы у кураторов программы были результаты контроля за реализацией программы, отчет о соблюдении процедуры ее реализации, об эффективности проводимых действий в рамках наставничества.

В рамках мониторинга проводится общая оценка программы: верно ли она реализуется и достигает ли поставленных целей для участников и общества. План оценки программы должен описывать все виды деятельности, данные, которые должны быть собраны (а также источники и инструменты), процесс статистического анализа, а также типы информации, которые будут доведены до сведения различных заинтересованных сторон. Необходимо также собирать отзывы о качестве и удовлетворенности программой у всех субъектов - наставников, подростков, родителей (законных представителей) и других ключевых заинтересованных лиц. Это позволяет оценить качество услуг, выявить проблемы и определить возможные улучшения.

Для уточнения данных оценочных методик можно собирать архивные данные, такие как школьные оценки и данные о посещаемости, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др. Для эффективного сбора оценочной информации необходимо наладить методику сбора обратной связи от наставников и наставляемых. В дополнение к этому можно получить мнение всех заинтересованных сторон в конкретной наставнической деятельности, в том числе – совета или членов консультативной группы, спонсоров, сотрудников, партнеров, родителей и широкой общественности. Это возможно путем организации опросов, проведения фокус-групп, анкетирования, в том числе полученные в рамках психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества.

Подпрограмма I

Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей

Форма наставничества «учитель – ученик»

Актуальность

В городе Нижневартовске более 650 одаренных и высокомотивированных детей, которые участвуют и становятся победителями в ежегодно проводимых конкурсах и спортивных соревнованиях. Однако, в промежутке между конкурсами, отсутствовала система целенаправленной поддержки и специальной подготовки обучающихся. Необходимо создание мотивирующей среды для дальнейшего развития одаренных детей.

Одной из важнейших линий данной подпрограммы является наставническая работа методического корпуса муниципального автономного учреждения города Нижневартовска «Центр развития образования», а также муниципального опорного центра дополнительного образования детей действующего на базе муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества», педагогов образовательных организаций города по созданию благоприятной среды для стимулирования творческой активности детей. Таким образом, в рамках подпрограммы педагог не просто осуществляет обучение детей, но и становится для них наставником, сопровождающим их развитие.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций,

оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей

Предмет наставничества в практике. Специалисты МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования» являются наставниками педагогов, а педагоги организуют работу с детьми в образовательных организациях. В данной наставнической практике определены две категории наставников:

1 категория – наставники педагогов (методисты МАУ г. Нижневартовска «Центр развития образования»);

2 категория – наставники детей (педагоги образовательных организаций города).

Наставники педагогов передают знания о новых технологиях в различных направлениях деятельности дополнительного образования; разрабатывают методические материалы по поддержке и сопровождению одарённых детей в постконкурсный период; содействуют проведению на муниципальном уровне мероприятий, мотивирующих детей на дальнейшее творчество (творческие вечера, бенефисы, персональные выставки, показательные выступления и т.д.); проводят мониторинг и анализ наставнической деятельности для оказания своевременной помощи наставникам детей в образовательных организациях города; проводят работу по формированию системы подходов, методов и технологий по осуществлению постконкурсной поддержки и сопровождения детей, активно участвующих в интеллектуальных, творческих конкурсах и спортивных соревнованиях.

Наставники детей: выстраивают траекторию развития одарённого ребёнка; способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей; побуждают к поиску уникальных решений; вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи; осуществляют психолого-педагогическую поддержку.

Возможные варианты подпрограмм

взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свои возможности в спорте, творчестве или интеллектуальном направлении.

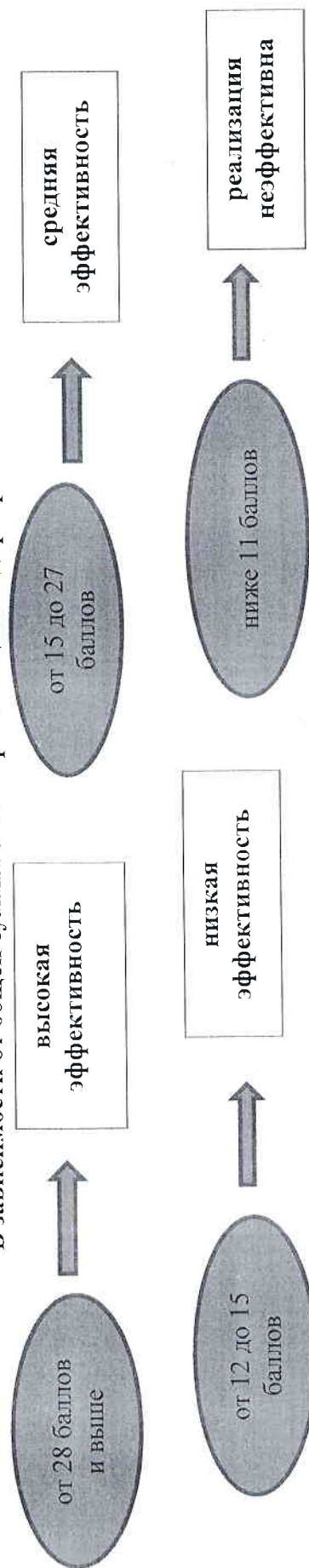
Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей на уровне образовательной организации

Наименование ОО	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	+/- баллы	Количество одарённых детей в образовательной организации	Вис/р/са программа наставничества для одарённых детей	Доля обучающихся вовлечённых в программу наставничества из графы 2	Сформированы базы наставляемых и наставников	Реализация индвидуального плана поддержки и сопровождения одарённого ребёнка с включением в него мероприятий популяризирующих творческие достижения детей, психологических тренингов, реализующих и социализирующих мероприятий	Проведение просветительской работы в семье ребёнка и в его социальном окружении;	Публичное подведение итогов и популяризация практик программ наставничества в образовательной организации	Количество организованных стажировок и обучающих занятий у мастеров - профессионалов	Количество учеников, посещениях творческих кружков, объединений, спортивные секции из графы 2	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Общее количество баллов
			+1	100%: +2, 95 - 99%: +1, Менее 95%: 0	+1	за каждый +1	наличие: +1, отсутствие: 0	наличие: +1, отсутствие: 0	за каждое +1	100%: +2, 95 - 99%: +1, Менее 95%: 0	+1 (за каждое участие)	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



Подпрограмма II

Наставничество молодых педагогов

Форма наставничества «учитель – учитель»

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

участие в профессиональных конкурсах.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- *молодой педагог*, только пришедший в профессию;
- *опытный педагог, испытывающий потребность* в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- *новый педагог в коллективе*;
- педагог, имеющий *непедагогическое профильное* образование;
- учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания,

хронической усталости.

Возможные варианты подпрограмм

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

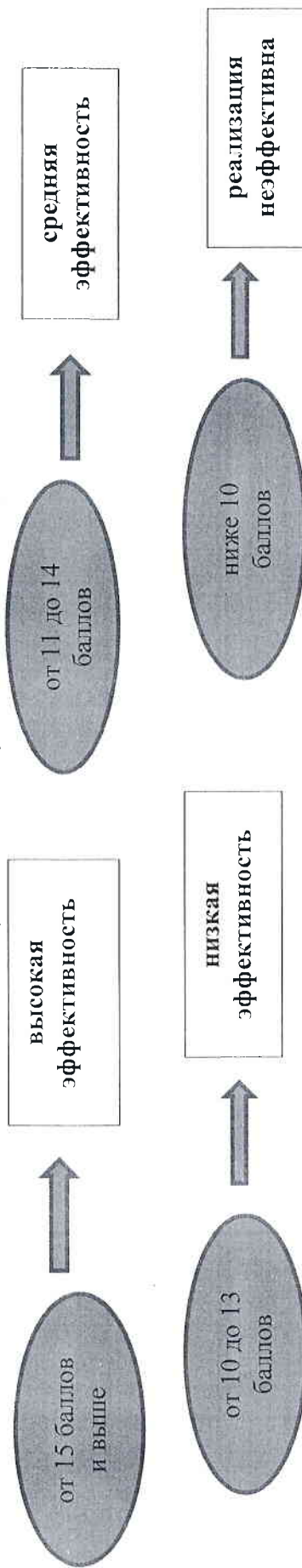
Область применения

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества молодых педагогов на уровне образовательной организации

Наименование ОО	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
+/- баллы											
Количество молодых педагогов в образовательной организации со сроком работы от 0 до 3 лет											
Внедрена программа наставничества для молодых педагогов			+1								
Доля педагогов, вовлеченных в программу наставничества (из графы 2 (таблс учитывается)				100%: +2, 95 - 99%: +1, менее 95%: 0							
Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психомоционального состояния молодых педагогов				100%: +2, 95 - 99%: +1, менее 95%: 0							
Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации				100%: +2, 95 - 99%: +1, менее 95%: 0							
Улучшение образовательных результатов и у педагогов, и у наставника							рост: +2, на прежнем уровне: +1, снижение: -1				
Рост числа собственных педагогических профессиональных работ, методик, статей, исследований, методических практик							100%: +2, 95 - 99%: +1, менее 95%: 0				
Колличество успешно реализованных образовательных и культурных проектов								100%: +2, 99%: +1, менее 99%: 0			
Участие в профессиональных конкурсах, иных значимых мероприятиях молодых специалистов										+1 (за каждое участие)	
Общее количество баллов											

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



Подпрограмма III

Наставничество между обучающимися образовательной организации

Форма наставничества «ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Построение школьного сообщества

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Школьное сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в школе. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, нужно психологическое изменение позиций учителей и учеников.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим обучающимся ответственности за их обучение и активное участие в жизни школы. Наставнические формы «ученик – ученик» в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения.

Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траектории служат основой для эффективной взаимной поддержки учеников (и учителей) и сопровождаются продуктивной деятельностью по

формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В сообщество благодарных выпускников входят выпускники разных лет, испытывающие потребность оказать разностороннюю поддержку своей школе, ее учителям и обучающимся. Поддержка может быть, как финансовой, в таком случае речь может идти о создании эндаумента (фонда целевого капитала), так и ресурсной. Представитель сообщества с точки зрения понимания специфики и культуры образовательного учреждения является лучшим «форматом» наставника, способным помочь обучающимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции.

Обучающиеся, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества благодарных выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником чувству сопричастности к школьному сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

социальные (отношения, поведения, коммуникации);

когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Портрет участников

Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления,

демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты подпрограмм

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

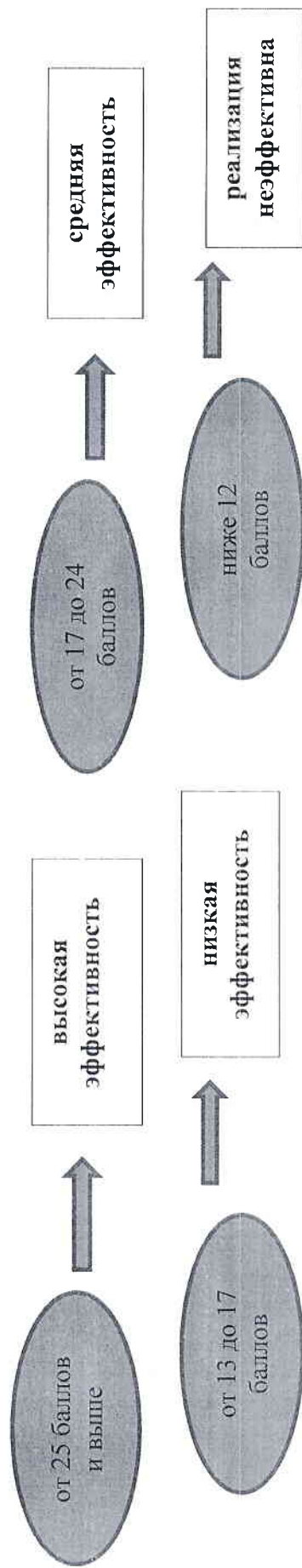
В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, проектное волонтерство.

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества между обучающимися на уровне образовательной организации

Наименование ОО	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
+/- баллы											
Количество обучающихся данной категории			Внедрена программа наставничества	Доля обучающихся вовлеченных в программу 100%: +2, 95 – 99%: +1, Менее 95%: 0	Повышение успеваемости и улучшение психологического фона внутри класса и образовательной организации	Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций	Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах	Снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной ответственностью и конфликтами внутри класса и школы	Количество учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благополучных выпускников	Общее количество баллов
			+1	100%: +2, 95 – 99%: +1, Менее 95%: 0	отсутствует: 0 наличие: +1	100%: +2, 95 – 99%: +1, Менее 95%: 0	+1 за каждый	не совершали правонарушений: +2, совершали: -2	0: +2, 1: +1, 2 и более: 0.	+1 за каждого	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



ПРИМЕРНЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Учитель-учитель», «Ученик - ученик», «Педагог-ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик»¹. Рольевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ²	Фактический результат ³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ⁴		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁵		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

¹ Вариацией данной формы является форма наставничества «Наставник – ученик».

² В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

³ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁴ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов, повышение успеваемости и др.

⁵ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по _____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

Раздел 2. Направления развития обучающегося (ученика)		
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/подготовки к контрольным работам/самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)...
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественной мероприятия и др.
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.	Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...
2.7.	Выступить с докладом об учебном проекте на ...	Доклад представлен на конференции «...»
2.8.	Изучить основы правовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению правовой грамотности	Проведен квест по формированию правовой грамотности (указать тему)
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию	Принято участие в ...

	правовой грамотности в РФ и ХМАО-Югры (форум, фестиваль, конкурсы и др.)			
2.10.	Изучить основы волонтерской деятельности, определить возможности молодежного волонтерства		<i>Сформировано понимание специфики волонтерской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Нижневартовске</i>	
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в образовательной организации, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		<i>Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе, школе, семье и т.д.</i>	
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		<i>Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.</i>	
2.13.			

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20 ____ г.