

# **Муниципальная система реализации целевой модели наставничества**

**Фисунова Светлана Петровна,  
Директор МКУ «МЦ СДПО»**

**1 декабря 2022 г.  
Тбилисский район**

# Нормативные документы

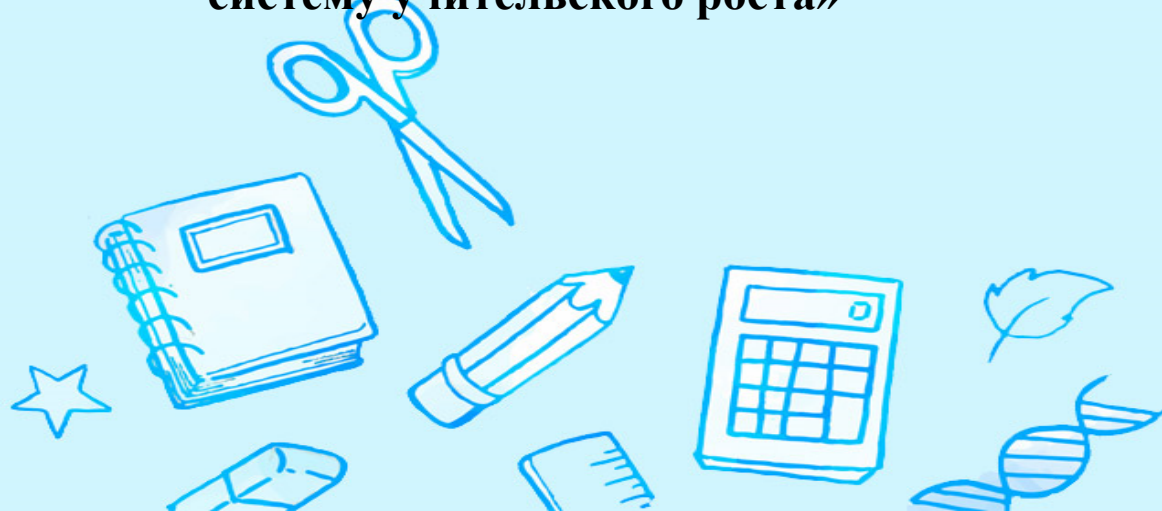
## Документы федерального уровня



**Распоряжение Правительства РФ  
от 31 декабря 2019 г. № 3273-р  
«Об утверждении основных принципов  
национальной системы  
профессионального роста педагогических  
работников РФ, включая национальную  
систему учительского роста»**



**Распоряжение Минпросвещения России  
от 25 декабря 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»**



# Нормативные документы



## Документы регионального уровня



**Распоряжение главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2020 г. № 176-р «О внедрении 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»**

## Приказы министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края

**от 9 ноября 2020 г. № 2986 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»**



**от 21 июля 2021 г. № 2346 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в 2021 году»**

**от 14 марта 2022 г. № 545 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на период 2022-2024 г.г.»**



# Нормативные документы



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТБИЛИССКИЙ РАЙОН

## ПРИКАЗ

от 04.12.2020

ст-ца Тбилисская

№ 483

О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в муниципальном образовании Тбилисский район в 2020-2024 году

На основании приказа министерства образования, науки и политики от 9 ноября 2020 года № 2986 «О внедрении методологии наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего образования», в целях упорядочения методической работы образования муниципального образования Тбилисский район плана обновления содержания образования, активизации и деятельности общеобразовательных учреждений муниципального образования и распространения передового педагогического опыта:

1. Утвердить состав муниципальной рабочей группы по целевой модели наставничества в образовательных учреждениях муниципального образования Тбилисский район (приложение № 1)
2. Назначить Фисунову Светлану Петровну, директора СДПО, ответственным лицом за внедрение целевой модели наставничества в муниципальном образовании Тбилисский район.
3. Утвердить муниципальную Дорожную карту внедрения модели наставничества в муниципальном образовании Тбилисский район (приложение № 2).
4. Утвердить показатели эффективности внедрения цели наставничества в Тбилисском районе на период с 2020 по 2024 г. № 3).

Муниципальное казенное учреждение  
«Методический центр в системе дополнительного  
педагогического образования» Тбилисского района

СОГЛАСОВАНО

Совет Учреждения

Протокол от 04.12.2020 № 4  
Секретарь *Швабидзе Н.М.*



УТВЕРЖДЕНО

Директор

С.П. Фисунова

Положение о  
Муниципальном центре наставничества

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует деятельность Муниципального центра наставничества (далее - МЦН) муниципального казенного учреждения «Методический центр в системе дополнительного педагогического образования» Тбилисского района (МКУ «МЦ СДПО»).

1.2. Настоящее Положение о деятельности Муниципального центра наставничества (далее - МЦН) опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с целью создания условий по формированию организационно-методической основы для внедрения и развития механизмов наставничества среди общеобразовательных организаций Тбилисского района.

### 2. Цели и задачи Муниципального центра наставничества

2.1. Целью МЦН является осуществление координации и создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной как личной, так и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективного взаимодействия: педагог - ученик, педагог - педагог и ученик - ученик.

2.2. Задачи МЦН:

- организационная, методическая, консультационная, информационная и просветительская поддержка участников системы наставничества;



## ПРОГРАММА

«Муниципального наставнического центра»

2021-2023 года



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ  
И МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТБИЛИССКИЙ РАЙОН

## ПРИКАЗ

ст-ца Тбилисская

№ 102

О внедрении целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в муниципальном образовании Тбилисский район на период 2020-2024 году

В соответствии с распоряжением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2020 года № 176-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 14 марта 2022 года № 545 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования на период 2022-2024 г.г.» (далее - Целевая модель наставничества), приказываю:

1. Утвердить состав муниципальной рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципального образования Тбилисский район (приложение № 1).
2. Утвердить муниципальную Дорожную карту реализации целевой модели наставничества в муниципальном образовании Тбилисский район на период 2022-2024 г.г. (далее Дорожная карта) (приложение № 2).
3. Утвердить планируемые результаты (показатели эффективности) реализации целевой модели наставничества в Тбилисском районе на период с 2022-2024 г.г. (приложение № 3).

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования» Краснодарского края  
Центр непрерывного повышения профессионального мастерства  
педагогических работников

Индивидуальный образовательный маршрут  
учителя муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 10» имени  
Героя Советского Союза Гагарина Юрия Алексеевича  
Беликовой Дарьи Александровны

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПРИМЕР ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
по развитию профессиональных навыков молодого специалиста

на срок \_\_\_\_\_

Цель наставничества: раскрытие потенциала молодого специалиста, развитие его профессиональных качеств, позволяющих реализовать актуальные педагогические задачи в процессе подготовки высококвалифицированных специалистов с учетом современных стандартов и передовых технологий

Задача 1. Мониторинг периода профессиональной адаптации молодого специалиста

Мероприятие	Сроки реализации	Ожидаемые результаты
1.		
2.		
3.		

Задача 2. Повышение профессионального уровня молодого специалиста, способствующего развитию у него гибких навыков и метакомпетенций

Мероприятие	Сроки реализации	Ожидаемые результаты
1.		
2.		
3.		

Задача 3. Формирование навыков по непрерывному совершенствованию содержания образования и освоению современных образовательных технологий

Мероприятие	Сроки реализации	Ожидаемые результаты
1.		
2.		
3.		

Задача 4. Формирование навыков у молодого специалиста по профессиональному развитию личности студента

Мероприятие	Сроки реализации	Ожидаемые результаты
1.		
2.		
3.		

Задача 5. Развитие навыков разработки методических продуктов и проектов, участия в профессиональных конкурсах

Мероприятие	Сроки реализации	Ожидаемые результаты
1.		
2.		
3.		

# Цели и задачи системы наставничества

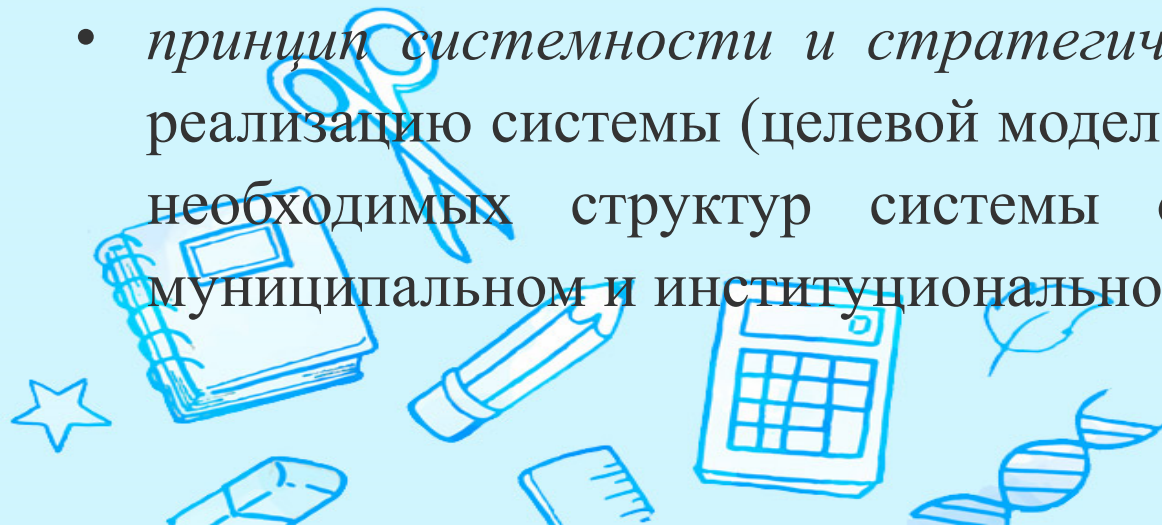
**Цель системы наставничества** – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения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

## **Задачи системы наставничества:**

- *содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;*
- *обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной информационно-коммуникативной среды наставничества;*
- *оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;*
- *способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.*

# Принципы системы наставничества

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;*
- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.





# Муниципальная модель наставничества

Управление образованием администрации муниципального образования Тбилисский район

Муниципальное казенное учреждение «Методический центр в системе дополнительного педагогического образования»

Молодые педагоги

Воспитанники детских садов,  
обучающиеся школ

Педагогические работники

Методический совет

РМО

Муниципальный  
наставнический центр

Профессиональные педагогические сообщества

Тьюторский  
консультационный центр  
(учителя-предметники)

Дошкольные  
образовательные  
организации

Общеобразовательные  
организации

Профессиональные  
образовательные  
организации

Организации  
дополнительного  
образования детей

**НАСТАВНИЧЕСКАЯ СРЕДА**

# Модели наставничества, реализуемые в образовательных организациях Тбилисского района

«Учитель-учитель»

33 -  
образовательных  
организаций

«Учитель – ученик»

14 -  
образовательных  
организаций

«Ученик-ученик»

14 -  
образовательных  
организаций

«Студент-ученик»

4 -образовательных  
организации

«Работодатель-ученик»

1-образовательная  
организация





# Локальные акты образовательной организации по реализации наставничества

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» с приложениями:

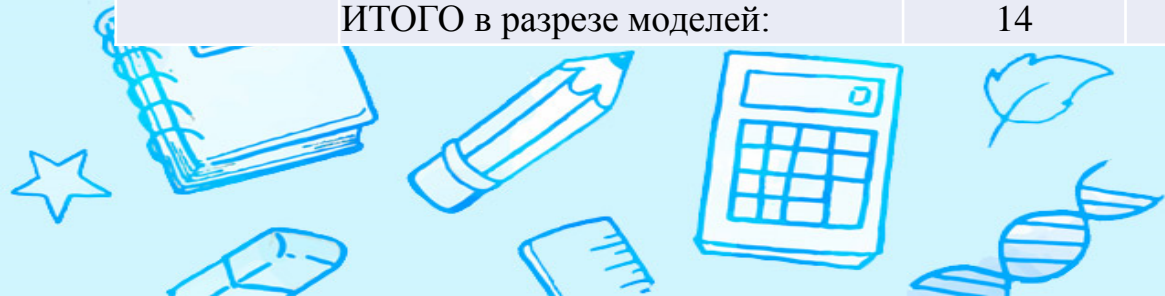
- Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации наставничества в образовательной организации

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

Рекомендуется:

заключение соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями)

№ п/п	Тбилисский	Образовательная организация реализует модель:					ИТОГО реализуется моделей в ОО
		«учитель-учитель»	«учитель-ученик»	«ученик-ученик»	«работодатель-ученик»	«студент-ученик»	
		если "да" - проставить цифру 1,		"нет" - проставить цифру 0			
1	МАОУ 'СОШ № 2'	1	1	1	1	1	5
2	МБОУ 'СОШ № 1'	1	1	1	0	1	4
3	МБОУ 'СОШ № 10'	1	1	1	0	0	3
4	МБОУ 'СОШ № 12'	1	1	1	0	0	3
5	МБОУ 'СОШ № 14'	1	1	1	0	0	3
6	МБОУ 'СОШ № 15'	1	1	1	1	1	5
7	МБОУ 'СОШ № 16'	1	1	1	0	1	4
8	МБОУ 'СОШ № 3'	1	1	1	0	1	4
9	МБОУ 'СОШ № 4'	1	1	1	1	1	5
10	МБОУ 'СОШ № 5'	1	1	1	0	1	4
11	МБОУ 'СОШ № 6'	1	1	1	1	1	5
12	МБОУ 'СОШ № 7' им. Грановского Ю.А.	1	1	1	0	0	3
13	МБОУ 'СОШ № 8'	1	1	1	0	0	3
14	МБОУ 'СОШ № 9'	1	1	1	0	0	3
	ИТОГО в разрезе моделей:	14	14	14	4	8	



# Мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (2020-2021 гг. - 392 педагога)

Единая региональная, муниципальная база наставников

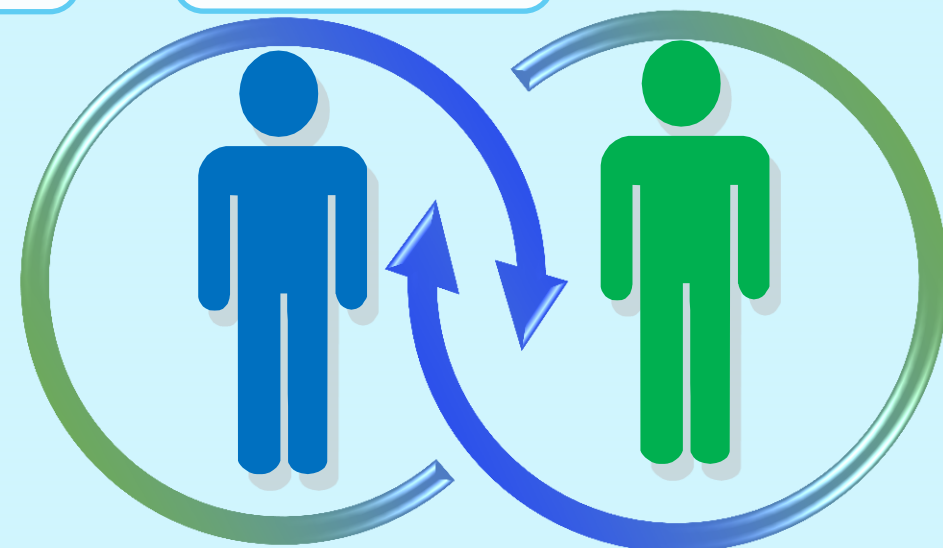
Краевой конкурс «Педагог-наставник».

Мероприятия по наставничеству ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»

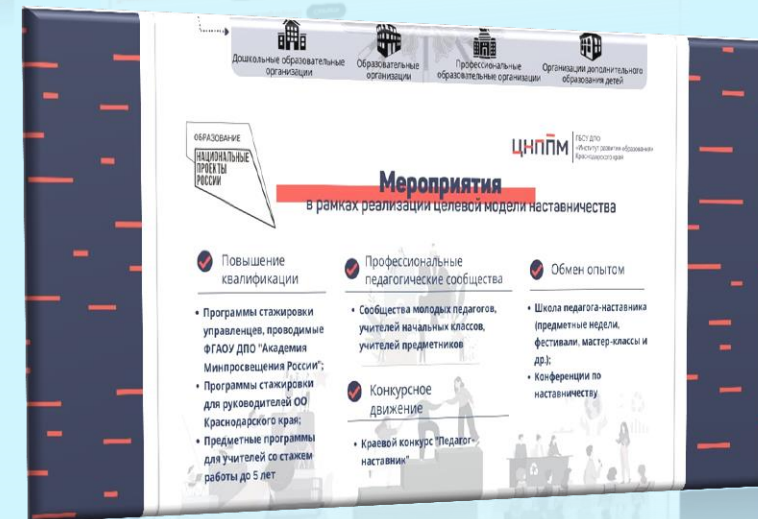
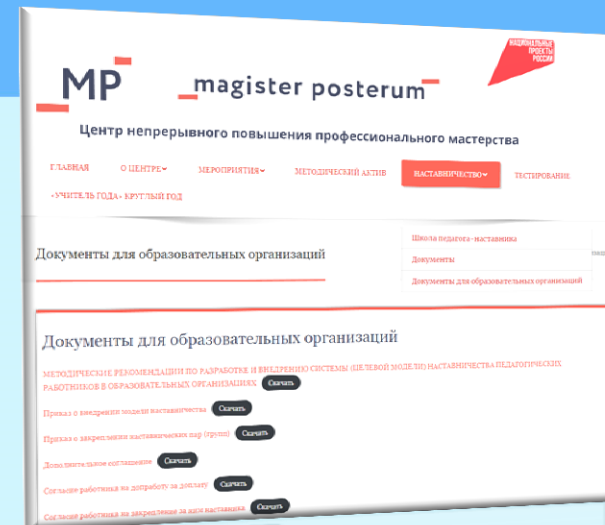
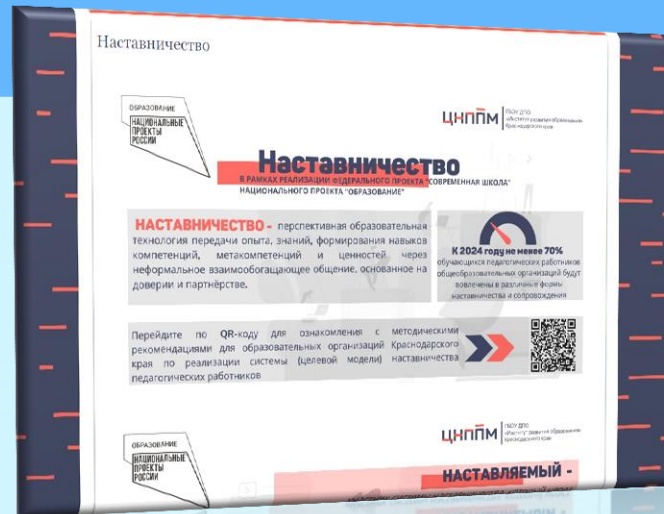
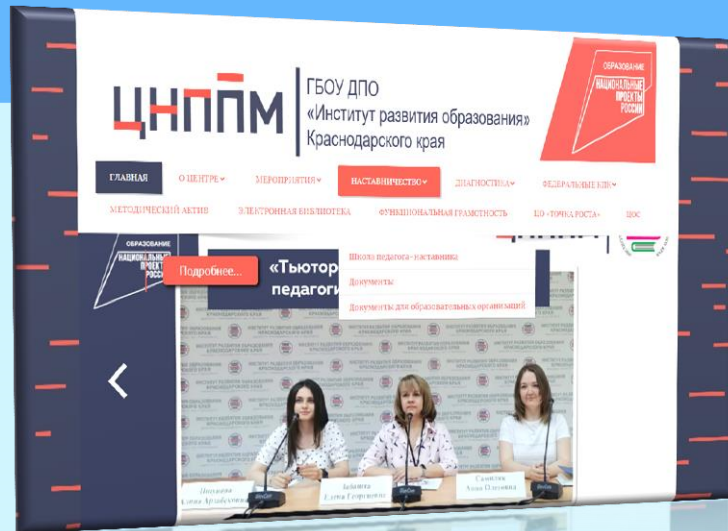
Школа педагога-наставника

«Наставничество в образовательной организации»

«Наставник молодого педагога»

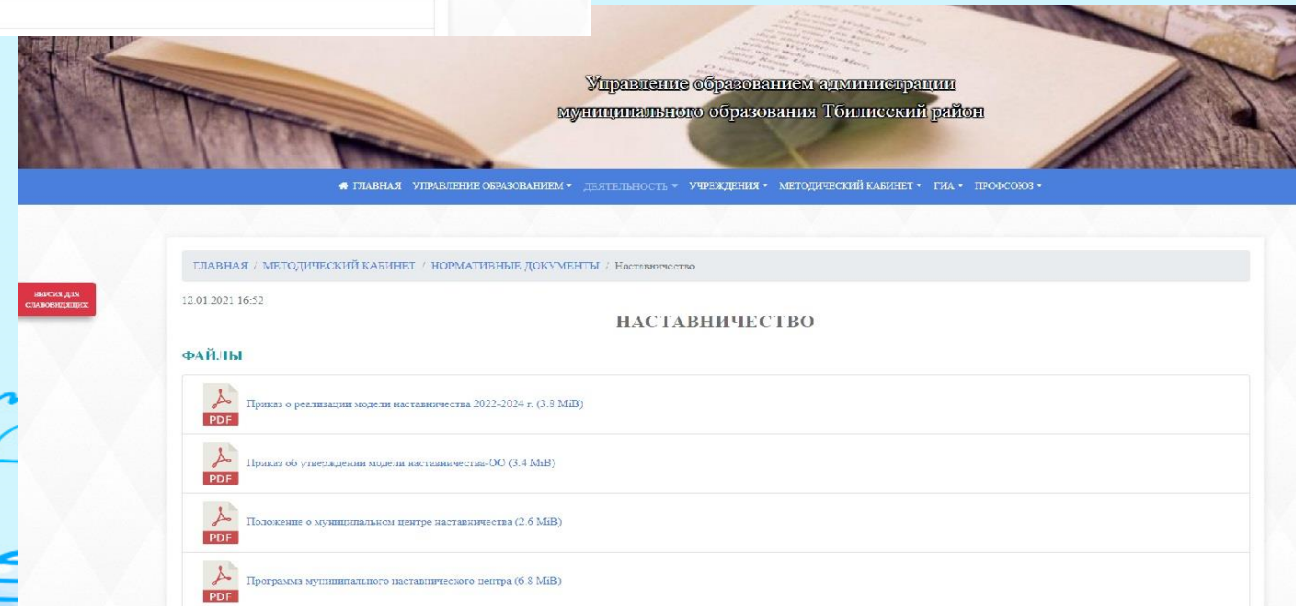


# Информационный ресурс реализации целевой модели наставничества в Краснодарском крае





# Информационный ресурс реализации целевой модели наставничества в Тбилисском районе

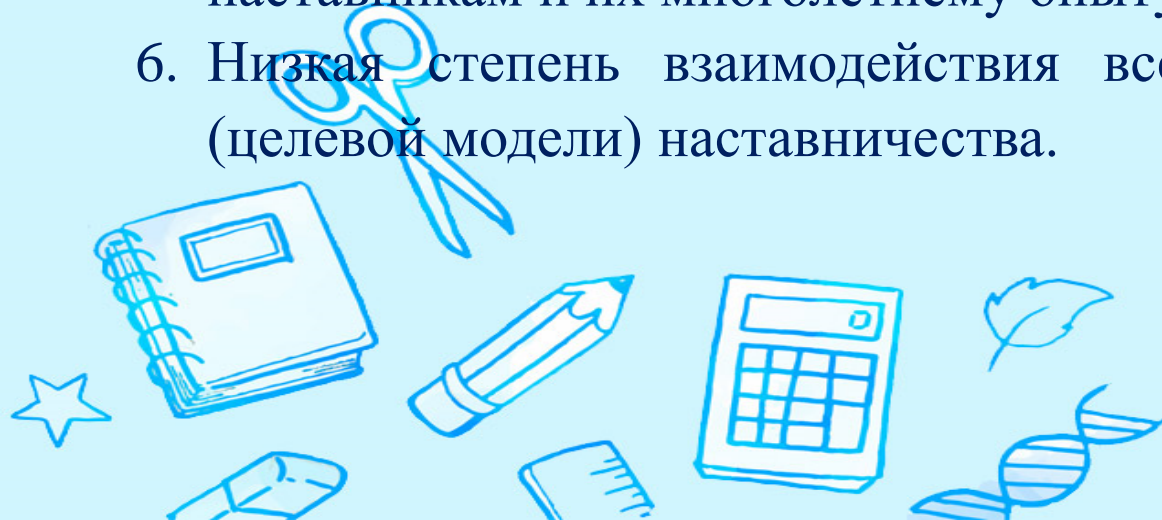


# Основные проблемы и пути решения реализации целевой модели наставничества

Трудности в реализации ЦМН	Пути решения
Реализация сетевых форм наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование муниципальной базы наставников;</li> <li>- подбор наставляемых и наставников;</li> <li>- формирование наставнических пар, групп;</li> <li>- заключение соглашений о взаимодействии между ОО в муниципальном образовании;</li> <li>- заключение соглашений о взаимодействии с ОО на межмуниципальном и межрегиональном уровнях;</li> </ul>
Обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение педагогов по программам наставничества в ГБОУ ИРО КК, ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»;</li> <li>- участие в мастер-классах, конференциях, вебинарах, семинарах, стажировках и других мероприятиях по наставничеству</li> </ul>
Формы стимулирования наставников	<p>1. Материальное стимулирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выплаты компенсационного характера (доп. соглашения, изменения в коллективный договор, локальные нормативные акты);</li> </ul> <p>2. Нематериальное стимулирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представление к награждению ведомственными наградами, грамотами/благодарственными письмами;</li> <li>- включение наставников в кадровый резерв управленческих кадров;</li> <li>- дополнительные баллы при прохождении аттестации</li> </ul>
Внедрение модели «Студент-ученик», «Работодатель-ученик»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заключение соглашений о взаимодействии с ВУЗ и СУЗ; с предприятиями и организациями;</li> <li>2. Подбор наставляемых и наставников;</li> <li>3. Формирование наставнических пар, групп;</li> <li>4. подготовка локальных актов в ОО по реализации наставничества</li> </ol>
Критерии результативности наставника	Изучение методических рекомендаций по реализации целевой системы наставничества педагогических работников федерального и регионального уровней

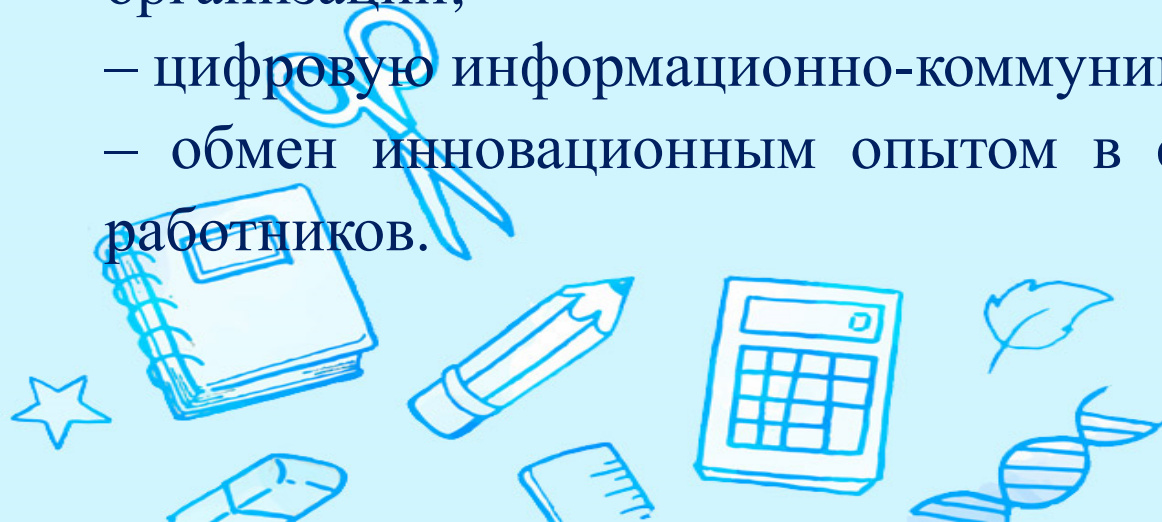
# Риски внедрения и реализации системы наставничества

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.



# Ожидаемые результаты внедрения системы наставничества

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.





Что может быть честнее и благороднее,  
как научить других тому, что сам наилучшим образом знаешь?

