



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
УСПЕНСКИЙ РАЙОН»**

П Р И К А З

От 10/12/2022 года

№ 594

с. Успенское

**О реализации целевой модели наставничества
обучающихся для организаций, осуществляющих
образовательную деятельность по общеобразовательным,
дополнительным общеобразовательным и программам
среднего профессионального образования
на период 2022-2024 гг.**

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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» и распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2020 года № 176-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 14.03.2022г. № 575 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на период 2022-2024 гг.» (далее — Целевая модель наставничества) п р и к а з ы в а ю:

1. Внедрить целевую модель наставничества во всех образовательных организациях муниципального образования Успенский район, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным

общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

2. Утвердить следующие документы:

2.1. Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования Успенский район согласно приложению 1;

2.2. План мероприятий (дорожную карту) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Успенский район согласно приложению 2;

2.3. Формы «База наставников», «База наставляемых» согласно приложению 3.

3. Определить информационно-методический центр (далее - ИМЦ) муниципальным координатором внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Успенский район.

4. Муниципальному координатору (Самодуровой У.П.) организовать работу по:

4.1. формированию базы данных муниципалитета (кураторов образовательных организаций, наставников из числа педагогов, наставников из числа обучающихся);

4.2. мониторингу реализации Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях согласно утвержденному Плану мероприятий (дорожной карте) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организациях Успенского района на 2022-2024 год.

5. Руководителям образовательных организаций:

5.1. Организовать работу по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся:

5.2. Назначить куратора внедрения и реализации Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций в образовательной организации;

5.3. Разработать «Положение о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»;

5.4. Разработать План мероприятий (дорожную карту) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;

5.5. Разработать и утвердить нормативные акты по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях;

5.6. Создать методическое объединение наставников в образовательной организации (при необходимости);

5.7. Сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2022-2024 учебном году и предоставить их муниципальному координатору;

5.8. Создать на официальном сайте образовательной организации специальный раздел «Целевая модель наставничества».

6. Контроль над выполнением приказа возложить на заведующего МКУ ДПО «Методический кабинет» У.П. Самодурову

И.о. начальника управления образованием

А.Г. Ткачев



Проект приказа подготовлен:
заведующий МКУ ДПО
«Методический кабинет»

У.П. Самодурова

ПОЛОЖЕНИЕ

О муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования Успенский район

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования Успенский район (далее - Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации от 29.02.2015г. №996-Р
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Распоряжения 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»;
- Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 14.03.2022г. № 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 гг.».
- Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 02.09.2022г. № 2082 «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края».
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций муниципального образования Успенский район, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации).

1.3 Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условия для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, работающих на территории Успенского района

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества; создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательных организациях;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный, готовый и поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник системы 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 и личностные затруднения.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Координатор (оператор) внедрения Целевой модели - специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования.

Методическое объединение совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.7. Срок реализации Целевой модели наставничества в Успенском районе 2022-2024 гг.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации; сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации; назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО); сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6. Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества

педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации).

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

III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

3.2. 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 и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

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

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

4.1. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества.

- 1) «ученик - ученик»;
- 2) «педагог-педагог»,
- 3) «руководитель образовательной организации - педагог»

4.2. Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное строгой субординации.

4.2.1. Форма наставничества «ученик — ученик» осуществляется в

индивидуальной или групповой форме.

4.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.3. Задачи реализации формы наставничества «ученик - ученик»:

помощь в проявлении 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.

4.2.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик»:

— «успевающий- неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

«лидер - пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

— «равный - равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

4.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;

- в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.3 Форма наставничества «педагог-педагог» применяется во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

1) «опытный педагог - молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2) «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу

различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого.

Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

3) «педагог-новатор - консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым - выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики.

4) «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

4. 4. Форма наставничества «руководитель образовательной организации — педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования и в отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог - педагог».

4 5. Виды наставничества:

1) *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, делая наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

3) *Краткосрочное* или целеполагающее наставничество - наставники 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.

4) *Реверсивное* наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологии, а

опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

5) *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.

6) *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, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный равному»).

7) *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.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ВОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

5.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели), определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды, самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.),
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними

требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;

- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);

- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества образовательной организации посредством реализации дорожной карты;

- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы /маршрут/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений,

- наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);

- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;

- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

6.1. Управление Целевой моделью наставничества в муниципальном образовании Успенский район осуществляется:

- Управление образованием муниципального образования Успенский район;

- Образовательными организациями в муниципальном образовании Успенский район, осуществляющими реализацию программ наставничества;

6.2. Функции Управления образованием :

- организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;

- назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;

- координирует и согласовывает разработку внедрения дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;

- организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций муниципалитета;

- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку в Региональный наставнический центр по требованию;

- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций,
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций,
- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в муниципальном образовании.
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях.

6.3. Муниципальный координатор, выполняет следующие функции:

- организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- создает профессиональные объединения педагогов - наставников в рамках сетевого взаимодействия ;
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов;; наставников из числа обучающихся;
- осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципального образования Успенский район;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайтах образовательных организаций, социальных сетях.

6.4. Функции образовательных организаций, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- формируют и реализуют программы наставничества;
- формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- создают методические объединения наставников;
- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;

- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества; проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;

- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.5.2. Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательной организации функциями МО/совета наставников может быть наделен: методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники

6.5.2.1 Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);

- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.5.3. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.5.3.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества: организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;

- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);

- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;

- контролирует ход реализации программ наставничества;

- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организывает разработку персонализированных программ наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;

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

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;

- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества - система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. Управление может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.

7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %			
3	Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли			
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %			
5	Уровень удовлетворенности наставляемых			

	участием в программах наставничества.			
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %			

Приложение 2

к приказу управления образованием

от 16.12.2022 № 597

План мероприятий (дорожная карта) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Успенский район в 2022 – 2024гг.

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Результат
1		Муниципальное регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Успенский район	
1.1	Май 2022г.	Издание распорядительного акта о внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования Успенский район.	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования Успенский район.
1.2	Май 2022г	Утверждение Положения о МЦМН	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях УО, ОО, Положение
1.3	Май 2022г	Утверждение муниципальной дорожной карты внедрения МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях УО, ОО, муниципальная дорожная карта
1.4	Май 2022г	Утверждение пакета нормативных актов по внедрению МЦМН педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях УО, ОО, пакет нормативных актов (в соответствии с методическими рекомендациями для образовательных организаций Краснодарского

					края по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. 2022 год.)
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении МЦМН	Июнь – июль 2022	ОО	ОО	Утвержденные распорядительные акты
1.6.	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО	Июнь – июль 2022	ОО	ОО	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.7	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества	Июнь – июль 2022	ОО	ОО	Пакет положения и дорожные карты в ОО
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества				
2.1	Проведение семинаров для участников внедрения Целевой модели наставничества	По отдельному графику	УО, ОО	УО, ОО	Проведение семинаров
2.2	Организация и сопровождение деятельности Инновационных комплексов в рамках сетевого взаимодействия образовательных организаций	В соответствии с дорожной картой	УО, ОО	УО, ОО	Инновационный продукт
2.3	Подготовка статей для Публикации в СМИ" по теме «Целевая модель наставничества как технология повышения эффективности образовательного процесса»	Ноябрь 2022 г.	УО, ОО	УО, ОО	Номер в СМИ
2.4	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях (далее - кураторы внедрения Целевой модели наставничества)	В течение всего периода	УО, ОО	УО, ОО	Муниципальная база кураторов
2.5	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода	УО, ОО	УО, ОО	Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества,

					имеющих положительный Опыт работы/реализации
2.6	Формирование баз программ наставничества на уровне муниципалитета	В течение всего периода	УО, ОО		Базы эффективных программ наставничества, имеющих положительный опыт работы/реализации
2.7	Популяризация Целевой модели наставничества через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, официальных ресурсах организаций -участников Целевой модели Наставничеств.	В течение всего периода	УО, ОО		Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией
3	Обеспечение реализации мер по дополнителному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий				
3.1	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов	В течение всего периода	УО, ОО		ИОМ педагогов
3.2	Разработка муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	Март- апрель 2022	УО		Муниципальная программа повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества
3.3	Реализация муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества.	В соответствии с дорожной картой	УО		Реализация дорожной карты муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества
4.	Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях				
4.1	Формирование базы наставляемых в 2022-2024 годы	Июль 2022г	ОО		База наставляемых с перечнем запросов
4.2	Формирование базы наставников в 2022 - 2024 гг. (отбор из числа потенциальных наставников в	Июль 2022г	ОО		База наставником с перечнем компетенций

	соответствии с сформированным перечнем запросов)				
4.3	Обучение наставников	По отдельному плану	ГБОУ ИРО, ОО		Проведенные методические семинары и др. по запросам наставников
4.4	Формирование наставнических пар или групп	В течение года	ОО		Приказ о закреплении наставнических пар
4.5	Организация работы наставнических пар или групп: встреча-знакомство; пробная встреча; встреча-планирование; совместная работа наставника и наставляемого	В соответствии со сроками программ наставничества	УО, ОО		Реализация программ наставничества
4.6	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории	В соответствии со сроками программ наставничества	ОО		Реализация программ наставничества
5	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов				
5.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций Участие в тематических мероприятиях (фестивалях, форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника с 2022г.	В течение года в соответствии со сроками реализации программ наставничества	УО, ОО		Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ Утвержден комплекс тематических мероприятий
5.2	Организация и проведение для молодых специалистов в рамках деятельности «Лаборатории молодого специалиста» тематических встреч с педагогами-наставниками	Сентябрь 2022 г.	УО		Проведение тематических встреч, листы регистрации
5.3	Организация и проведение муниципального форума педагогов-наставников «Целевая модель наставничества как технология повышения эффективности образовательного процесса»	Декабрь 2022 г.	УО, ОО		Участие в Форуме
5.4	Открытый муниципальный конкурс «Наставник+наставляемый=команда»	Декабрь 2022 г.	УО		Выявление победителей конкурса

5.5	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте Центра в разделе «Целевая модель наставничества»	В течение года	УО	Размещение материалов на сайте Центра
6	Мониторинг и оценка результатов внедрений Целевой модели наставничества			
6.1	Организация персонализированного учета наставников и наставляемых	Март – декабрь 2022г.	УО, ОО	Сформированы первичные данные вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
6.2	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	Июнь- июль 2022г.	Кураторы наставничества (УО, ОО)	Аналитические данные
6.3	Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Успенского района	Июнь- июль 2022г.	Кураторы наставничества (УО, ОО)	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения Целевой модели наставничества
6.4	Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Успенского района	Май 2023г., Май 2024г	УО, ОО	Аналитическая справка

СОГЛАСОВАНО

Начальник МКУ «Управление
образованием администрации МО
Успенский район»

_____ Г. Ткачев



Заведующий МКУ ДПО «Методический кабинет»

_____ И. П. Самодурова

Приказ № _____ от _____

ПРОГРАММА

СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УСПЕНСКИЙ РАЙОН.

І. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ
СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ УСПЕНСКИЙ РАЙОН.

Наименование программы	Сопровождение молодых специалистов образовательных организаций Муниципального образования Успенский район (далее - Программа)
Ответственный исполнитель муниципальной программы	МКУ ДПО «Методический кабинет»(далее – МКУ ДПО)
Соисполнители муниципальной программы	Управление образования администрации муниципального образования Успенский район (далее – Управление образованием) Образовательные организации Успенского района (далее -ОО)
Участники муниципальной программы	Молодые специалисты образовательных организаций Успенского района; Методисты МКУ ДПО; Администрация образовательных организаций; Педагоги-наставники, тьюторы.
Цель муниципальной программы	Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных организациях Успенского района
Задачи муниципальной программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание информационного банка данных молодых специалистов МО Успенский район; 2. Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности; 3. Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; 4. Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; 5. Оказание методической помощи в организации образовательного процесса; 6. Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта; 7. Создание системы оценки результативности

	методического сопровождения молодых специалистов Успенского района; 8. Развитие профессионального сообщества молодых педагогов
Сроки реализации муниципальной программы	2022 – 2024 годы
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. успешная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях Успенского района; 2. осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании; 3. развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов; 4. эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений муниципального образования Успенский район; 5. повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях
Объемы и источники финансирования Программы	Не предусмотрены

Пояснительная записка.

Введение.

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

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Цель – Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных организациях Успенского района.

Задачи:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов МО Успенский район;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического

- сопровождения молодых специалистов Успенского района;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

Нормативно правовая база:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Этапы реализации Программы

Диагностический – выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;

Мотивационный – формирование мотивации молодых педагогов для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута педагога;

Когнитивный – оказание индивидуальной, адресной методической помощи молодым специалистам;

Регулятивно-оценочный – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений;

Личностно ориентированный – выбор методической темы для самообразования молодых педагогов;

Деятельностный – активная деятельность молодых специалистов по выбранной методической теме (самостоятельный творческий поиск);

Итогово-аналитический – результативность методического сопровождения молодых специалистов по развитию профессиональной компетентности.

Условия реализации Программы

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и методическому сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов;
- создание психологически комфортных условий для работы молодых

- педагогов;
- создание условий для творческой работы и развития профессиональной компетентности молодых специалистов через систему непрерывного профессионального образования;
 - разработка модели эффективной системы методического сопровождения в организации экспериментальной и инновационной деятельности молодых специалистов;
 - обеспечение в системе методической поддержки условий для индивидуального методического сопровождения молодых педагогов в процессе информатизации образования;
 - создание условий для развития и успешного функционирования профессионального сообщества молодых специалистов на муниципальном уровне.

Механизм реализации Программы:

Программа реализуется на муниципальном уровне и может содержать следующие формы научно-методического сопровождения молодых специалистов:

1. Оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, который определяется в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из ряда факторов, в том числе характера образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Маршрут может иметь теоретическую или практическую направленность, реализовываться как в рамках образовательного учреждения, так и вне его. Важный компонент индивидуального образовательного маршрута – «контрольные пункты» его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы. Это могут быть:
 - консультация с наставником молодого педагога;
 - ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
 - выступления на заседаниях методических объединений;
 - проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);
 - защита методических или дидактических материалов, подготовка статей для публикации в профессиональных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др.
 - участие в конкурсах
2. Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами Управления образования администрации муниципального образования Успенский район, МКУ ДПО «Методический кабинет».
3. Посещение и анализ (самоанализ) уроков (занятий, мероприятий).
4. Методическая помощь в подготовке к профессиональным конкурсам,

фестивалям педагогического мастерства, акциям, проводимым как на уровне образовательного учреждения, так и на муниципальном, краевом уровнях.

5. Организация обратной связи, которая может осуществляться в следующих формах:

- индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами;
- предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах,
- «круглых столах», конференциях и других мероприятиях;
- анкетирование молодых специалистов.

Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов, которые могут быть:

- общепедагогическими;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;
- организационными.

Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с молодым специалистом;
- анкетирования учащихся;
- анализа уроков, планирования, журнала, диагностических работ учащихся и т.п.

Методические рекомендации по внедрению и реализации программы наставничества.

Процесс реализации программы наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов.

Распорядительный акт органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, включающий:

основания для внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;

сроки внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в субъекте Российской Федерации;

назначение ответственного должностного лица за внедрение целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;

перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в субъекте Российской Федерации (приложение);

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации (приложение).

Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;

назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (приложение);

утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации (приложение);

утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

- описание форм программ наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
 - процедуры отбора и обучения наставников;
 - процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
 - процесс закрепления наставнических пар;
 - формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
 - формы и условия поощрения наставника;
 - критерии эффективности работы наставника;
 - условия публикации результатов программы

наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию:

- сроки реализации этапов программ наставничества;
- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Формы наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Портрет участников.

Наставник.

Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к молодому педагогу как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»

– краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения в рамках образовательной программы

В профессиональных образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т. п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

Для организации методического сопровождения молодого специалиста целесообразно оформить Карту индивидуального сопровождения молодого педагога (Таблицы 1,2)

Таблица 1.

Мероприятия	Сроки	Деятельность		
		Сопровождаемого	Сопровождающего	Совместная

Таблица 2.

Фамилия, Имя, Отчество молодого педагога			
Преподаваемый предмет			
Педагогический стаж			
Учебная нагрузка			
Параллели (группы), в которых работает молодой педагог			
Реализуемые программы (по классам, группам)			
Класс	Программа	Планирование	УМК

Также необходимо провести анализ итогов реализации индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (Таблица 3).

Таблица 3

Состояние профессионального затруднения.	Способ диагностики	Выводы
До начала методического сопровождения	После завершения методического сопровождения	результатов

Соисполнители муниципальной программы

Для реализации Программы привлекаются:

- Управление образованием муниципального образования Успенский район (далее – Управление образованием), МКУ ДПО «Методический кабинет»
- Образовательные организации Успенского района (далее - ОО), руководители и заместители руководителей образовательных учреждений; педагоги-победители и лауреаты профессиональных конкурсов; наставники из числа опытных педагогов.

Направления деятельности и содержание научно-методического сопровождения молодых специалистов

Аналитическая деятельность – мониторинг профессиональных и информационных потребностей молодых специалистов; создание банка данных молодых педагогов; выявление затруднений дидактического и методического характера; сбор и обработка информации о результатах научно-методического сопровождения; изучение, обобщение и диссеминация инновационного педагогического опыта.

Информационная деятельность – ознакомление молодых специалистов с законодательной, нормативно-правовой, методологической базой образовательного процесса, новинками научной, психолого- педагогической, методической литературы, опытом инновационной деятельности; информирование молодых педагогов о процессах модернизации, происходящих в системе образования, о содержании образовательных программ, новых УМК, методических рекомендациях; осуществление информационно-библиографической деятельности.

Организационно-методическая деятельность – диагностика профессиональных затруднений, методическое сопровождение и адресная практическая помощь молодым педагогам в период подготовки к аттестации, межаттестационный и межкурсовой периоды; прогнозирование,

планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки молодых специалистов, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного профессионального образования; организация помощи при подготовке выступлений на семинарах, конференциях, «круглых столах», педагогических чтениях и т.п., в том числе виртуальных, подготовке к участию в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.

Консультационная деятельность – организация консультационной работы для молодых специалистов по различным направлениям профессиональной деятельности; популяризация и разъяснение результатов современных психолого-педагогических исследований; консультирование по вопросам организации образовательного процесса в условиях модернизации образования.

Деятельность в области информатизации образования – мониторинг состояния, результатов и перспектив научно-методического сопровождения молодых специалистов; формирование банка данных о методах и формах научно-методического сопровождения молодых педагогов, их информационных профессиональных потребностях, инновационном педагогическом опыте; организация сетевого взаимодействия внутри и вне профессионального сообщества молодых специалистов; анализ сформированности ключевых компетенций молодых педагогов; организация.

Ожидаемые результаты:

успешная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях Успенского района;

- осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;
- развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов;
- эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений Успенского района;
- повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях

Заключение.

В условиях модернизации системы образования, инновационной педагогической практики управление профессиональным развитием молодых специалистов ориентировано на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации молодого педагога.

Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи молодым специалистам, с тем,

чтобы сформировать у них самостоятельное творческое поведение. С этой целью необходима новая технология методической работы: оказание практической помощи. Только систематическая работа методической службы, администрации образовательных учреждений, самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам.

Уверенность в своих силах, стремление к самостоятельному решению профессиональных затруднений, высокая эффективность профессиональной деятельности является показателем успешности молодого педагога, его высокой профессиональной компетентности.

**Диагностика уровня профессиональной компетентности
молодого.**

специалиста

Параметры	Критерии	Показатели	Инструментарий
Мотивационно-ценностный (личностный)	Отношение молодого педагога к усвоению новых знаний, готовность к непрерывному профессиональному развитию.	<ul style="list-style-type: none"> ценностное отношение к выбранной профессии; ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; структура профессиональной мотивации; готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности. 	<ul style="list-style-type: none"> анкетирование; беседа; интервьюирование; педагогический эксперимент.
Гносеологический	Осознание молодым педагогом значения педагогической науки, её логической структуры, системно-структурных отношений, системы общезначимых норм, теорий, методов и схем деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования); сформированность современных профессиональных компетенций; широта и глубина кругозора. 	<ul style="list-style-type: none"> анкетирование; наблюдение; изучение и обобщение опыта.
Когнитивно-деятельностный	Результативность деятельности молодого специалиста. Наличие у него осознанных критерии оценки собственных результатов деятельности, умение применять их на практике	<ul style="list-style-type: none"> наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности; глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень 	<ul style="list-style-type: none"> индивидуальные и групповые собеседования; самоанализ; ранжирование; сравнительный анализ.

		<p>подготовки обучающихся (воспитанников);</p> <ul style="list-style-type: none"> • глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; • степень самокритичности молодого специалиста. 	
	<p>Уровень теоретических знаний и ключевых компетенций в области базовой науки и методики преподавания предмета, проведения занятия, готовность и способность соотнести с ними свою практику, совершенствоваться на их основе профессиональную деятельность.</p>	<p>владение традиционными методами решения профессиональных задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> • новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста; • владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; • владение знаниями области методики; • умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности; - умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку. 	<ul style="list-style-type: none"> • наблюдение; • анкетирование; • сравнительный анализ; • тренинги.
	<p>Уровень включённости в инновационные решения и их обоснованность.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала; • уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне); • качество практических решений актуальных методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная 	<ul style="list-style-type: none"> • изучение продуктов профессиональной деятельности; • изучение исследовательской деятельности; • беседа; • самоанализ.

		обоснованность, практическая значимость).	
	Умение профессионально грамотно анализировать свой инновационный опыт и опыт коллег.	<ul style="list-style-type: none"> • уровень ориентации в опыте коллег; • умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме; • умение выделить общие и специфические элементы деятельности; • умение убедительно аргументировать выводы. 	<ul style="list-style-type: none"> • изучение и обобщение опыта; • экспертная оценка; • внешняя оценка; • самоанализ; • сравнительный анализ.
	Владение методами педагогического исследования.	<ul style="list-style-type: none"> • уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений); • качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость). 	<ul style="list-style-type: none"> • анализ процесса и продукта профессиональной деятельности; • анкетирование; • интервьюирование; • педагогический эксперимент.
	Владение профессионально-речевой культурой, включённость в другие области духовной культуры как показатель богатства личности педагога.	<ul style="list-style-type: none"> • разносторонность интересов; • речевая грамотность. 	<ul style="list-style-type: none"> • анкетирование; • наблюдение; • беседа; • тренинги.

Уровни проявления критериев профессиональной компетентности молодого специалиста

Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Мотивационно-ценностный (личностный) компонент		
<p><u>Показатели:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ценностное отношение к выбранной профессии; ценностное отношение к событиям, к окружающим, к себе, к участникам образовательного процесса; структура профессиональной мотивации; готовность к проявлению личной инициативы и развития профессиональной компетентности. 		
<p>✓ ценностное отношение к профессии ярко выражено;</p> <p>✓ осознаёт значимость проявления собственной личности как профессионала и исследователя, а также значимость других людей, участников образовательного процесса и происходящих событий;</p> <p>✓ в высокой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>	<p>✓ ценностное отношение выражено не ярко;</p> <p>✓ интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса и событиям носит непостоянный характер;</p> <p>✓ в средней степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>	<p>✓ ценностное отношение к профессии выражено слабо или не выражено;</p> <p>✓ интерес к проявлению собственной личности как профессионала и исследователя, а также к другим людям, участникам образовательного процесса, событиям выражен слабо;</p> <p>✓ в низкой степени готов к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному развитию.</p>
Гносеологический компонент		
<p><u>Показатели:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> знание теоретических и методологических основ области образования, в которой работает молодой педагог; знание психолого-педагогических основ современного образования (в том числе, нормативно-правовой базы, основных направлений модернизации образования); сформированность современных профессиональных компетенций; широта и глубина кругозора. 		
<p>✓ Обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования в полном объеме;</p> <p>✓ Хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности;</p> <p>✓ обладает чётко сформированными профессиональными компетенциями;</p> <p>✓ проявляет</p>	<p>✓ обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования не в полном объеме;</p> <p>✓ недостаточно хорошо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности;</p> <p>✓ обладает недостаточно чётко сформированными профессиональными компетенциями;</p>	<p>✓ обладает знаниями теоретических и методологических основ своей области образования слабо;</p> <p>✓ слабо осведомлён о психолого-педагогических способах решения проблем в образовательной деятельности;</p> <p>✓ профессиональные компетенции не сформированы или сформированы слабо;</p>

<p>ярковыраженную потребность в непрерывном профессиональном образовании; обладает достаточно широким и глубоким кругозором.</p>	<p>потребность в непрерывном профессиональном образовании выражена недостаточно; ✓ обладает средним кругозором.</p>	<p>✓ потребность в непрерывном профессиональном образовании не выражена; ✓ обладает достаточно узким кругозором.</p>
<p>Когнитивно-деятельностный компонент</p>		
<p><u>Показатели:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие устойчивых результатов, высокая эффективность профессиональной деятельности; • глубина и обоснованность анализа результативности деятельности молодого педагога. Уровень подготовки обучающихся (воспитанников); • глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях повышения профессиональной компетентности; • степень самокритичности молодого специалиста; • владение традиционными методами решения профессиональных задач; • новизна методических приёмов, инновационная деятельность молодого специалиста; • владение знаниями в области новинок педагогической литературы, цифровых образовательных ресурсов; владение знаниями в области методики; • умение анализировать полученную информацию в области профессиональной деятельности; • умение понять методическую идею и дать ей квалифицированную оценку; • глубина, научная обоснованность, практическая значимость собственных инновационных методических разработок, последовательность изложения материала; • уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание её основных типов и направлений, решение проблемы на практическом уровне); • качество практических решений актуальных методических проблем (точность в выборе проблемы, глубина, научная обоснованность, практическая значимость); • уровень ориентации в опыте коллег; • умение изучить и сопоставить опыт по точно выбранной проблеме; • умение выделить общие и специфические элементы деятельности; • умение убедительно аргументировать выводы; • уровень владения комплексом исследовательских компетенций (понимание, использование в профессиональной деятельности, обоснованность суждений); • качество исследовательской деятельности (актуальность выдвинутой проблемы, научная обоснованность, самостоятельность в её разработке, новизна, практическая значимость); • разносторонность интересов; <p>речевая грамотность</p>		
<p>✓ полностью осознаёт значимость владения коммуникативными компетенциями, интеллектуальными качествами; ✓ осуществляет анализ профессионального поведения, ярко выражена потребность в постоянном повышении эффективности профессиональной деятельности; ✓ владеет</p>	<p>✓ осознаёт значимость совершенствования коммуникативных компетенций, однако они сформированы недостаточно, все коммуникативные компетенции требуют доработки и совершенствования; ✓ необходимо совершенствовать профессиональную и проектную деятельность, изучат методы</p>	<p>✓ слабо сформированы коммуникативные компетенции, отсутствует потребность в их развитии; ✓ не владеет методами убеждения, доказательства, чёткого выражения своей точки зрения; ✓ не стремится к проектной деятельности и овладению методами педагогического исследования.</p>

проектной деятельностью, методами педагогического исследования.	педагогического исследования.	•
---	-------------------------------	---