

Приложение к приказу
Управления образованием
от 06.09.2024 № 187

Муниципальная программа
реализации целевой модели наставничества и
сопровождения молодых специалистов образовательных
организаций муниципального образования «город
Бугуруслан»
на 2021-2024 годы

1. Пояснительная записка

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции.

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Персонификация является закономерным откликом на процесс диверсификации профессионального образования и необходимость удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности.

Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах. По мнению ученых и практиков, наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

Традиционно наставничество трактовалось как специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. В системе образования институт наставничества практиковался с советских времен в отношении выпускников педагогических вузов и училищ, их адаптации и закреплении в школе.

Преимущественно в этом ключе наставничество рассматривается и сегодня в ряде государственных документов, которые позиционируют этот социальный институт как необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессиональных задач. Так, в «Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов», утвержденной Президентом РФ 03.04.2012 №Пр-827 было указано на необходимость наставничества детей и молодежи.

В 2013 г. на совместном заседании Госсовета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития был поднят вопрос о возрождении института

наставничества Минтруда и социальной защиты РФ подготовлен методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе.

Агентством стратегических инициатив (АСИ) в 2018 г. был запущен системный проект по созданию школы наставничества для молодежи, разработке комплексной образовательной программы для наставников, тиражированию лучших практик наставничества и созданию системы мотивации наставничества. АСИ провел Всероссийский форум «Наставник» (13–15.02.2018г.), итогом которого стали соответствующие поручения Президента РФ.

Современное значение наставничества в образовании отражено в Атласе новых профессий – альманахе перспективных на 15 – 20 лет отраслей и профессий, в котором в разделе «Образование» указаны профессии, так или иначе связанные с наставничеством – модератор, ментор стартапов, тьютор, организатор проектного обучения.

На выполнение педагогами функций наставничества (оказание помощи обучающимся, проведение индивидуальных консультаций, социально-педагогическая поддержка обучающихся и родителей, тьюторство и пр.) ориентирован Профессиональный стандарт педагога, утвержденный Минтруда и социальной защиты РФ 18.10.2013 г. №544н.

Национальный проект «Образование» также содержит вопросы осуществления наставничества. Квинтэссенция идей наставничества в образовании представлена в «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие.

2. Паспорт программы

Наименование программы	Муниципальная программа реализации целевой модели наставничества и сопровождения молодых специалистов образовательных организаций Муниципального образования «город Бугуруслан» (далее - Программа)
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями); - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении 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»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; - Государственная программа «Развитие системы образования Оренбургской области»; - Приказ министерства образования Оренбургской области от 17.12.2020 №01-21/1706 "Об утверждении региональной программы реализации целевой модели наставничества"; - Региональные проекты: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы».
Период и этапы реализации Программы	<p>2021 – 2024 годы</p> <p><u>1 этап</u> (январь – август 2021г.): разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы;</p> <p><u>2 этап</u> (сентябрь 2021 – май 2023г.): реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в образовательном пространстве ОО МО «город Бугуруслан»;</p> <p><u>3 этап</u> (июнь – декабрь 2024г.): анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования муниципальной системы наставничества.</p>
Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого (молодого специалиста), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, профессиональное развитие педагогических работников и молодых специалистов, проживающих на территории МО «город Бугуруслан»
Основные направления и задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка нормативных и программно-методических документов, обеспечивающих внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях города. 2. Координация внедрения целевой модели

	<p>наставничества, организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка наставничества в образовательных организациях города.</p> <p>3. Совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников.</p> <p>4. Разработка системы стимулирования наставничества в образовательных организациях города.</p> <p>5. Организационно-методическое обеспечение мониторинга реализации наставников.</p> <p>6. Создание и развитие площадок для обмена лучшими практиками.</p> <p>7. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</p>
Ожидаемые результаты	<p>1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся и педагогов, обеспечение практической реализации построения индивидуальных образовательных траекторий.</p> <p>2. Успешная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях города;</p> <p>3. Осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;</p> <p>4. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов;</p> <p>5. Эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений города;</p> <p>6. Повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях.</p>
Муниципальный координатор разработки и реализации программы	Муниципальное казенное учреждение "Информационно-методический центр" муниципального образования "город Бугуруслан" (далее – МКУ «ИМЦ»)
Система организации контроля за выполнением Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Ежегодный мониторинг реализации Программы по выделенным направлениям Программы; - Разработка ежегодного плана мероприятий по реализации Программы; - Корректировка Программы с учетом достигнутых результатов.
Принципы реализации Программы:	<ul style="list-style-type: none"> - научности; - стратегической целостности; - легитимности; - обеспечения суверенных прав личности; - личной ответственности; - равенства; - индивидуализации; - индивидуальной адекватности.
Участники	- молодые учителя в возрасте до 35 лет, проработавшие в

программы:	<p>образовательном учреждении города не более трех лет;</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставники (педагоги, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).
Уровни реализации программы:	<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный; - внутриорганизационный (на уровне конкретной образовательной организации).
Формы наставничества:	«учитель – учитель»
Циклограмма реализации программы наставничества:	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка условий для запуска программы наставничества; - формирование базы данных наставляемых; - формирование базы данных наставников; - формирование наставнических групп; - организация хода работы наставнических групп; - завершение наставничества.
Субъекты, участвующие в реализации программы:	<ul style="list-style-type: none"> - Управление образованием администрации МО «город Бугуруслан»; - МКУ ИМЦ; - городские методические объединения педагогических работников (далее – МО); - организации, осуществляющие образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее – ОО); - региональная стажировочная площадка для сопровождения молодых педагогов на базе МБОУ ООШ №5.
Управление рисками программы	<p>Важное значение для успешной реализации Программы имеют прогнозирование возможных рисков, а также формирование системы мер по предотвращению.</p> <p>Характер Программы порождает ряд рисков при ее реализации, управление которыми входит в систему управления Программой.</p> <p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточный уровень исполнительской дисциплины; - недостаточный профессиональный уровень кадров, необходимый для эффективной реализации мероприятий Программы; - отсутствие или недостаточность межсубъектной координации в ходе реализации Программы; <p>Меры управления рисками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение системы контроля и управления реализацией мероприятий Программы; - мониторинг результативности реализации программы; - проведение подготовки и переподготовки кадров; - обеспечение процесса информирования исполнителей по отдельным мероприятиям Программы, а также разработка соответствующих мер в рамках сетевого взаимодействия по межсубъектной координации в ходе реализации Программы.

3. Основные компоненты реализации программы

Организационно - управленческий компонент	Содержательный компонент	Технологический компонент
Муниципальный уровень		
<p>Координатор процесса: Управление образованием МО «город Бугуруслан»</p> <p>Субъекты, участвующие в реализации программы: МКУ «ИМЦ»; ОО; региональная стажировочная площадка.</p> <p>Функции: - координация внедрения целевой модели наставничества в муниципалитете; - реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в муниципалитете; - обеспечение развития кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам; - выявление и распространение лучших практик наставничества.</p>	<p>- согласование дорожных карт внедрения целевой модели наставничества, разработанные ОО, осуществляющие внедрение целевой модели;</p> <p>- контроль реализации по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в ОО.</p>	<p>- технологии «горизонтального обучения»;</p> <p>- семинары, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства;</p> <p>- школа молодого педагога;</p> <p>- инструктивно-методическое совещание для наставников;</p> <p>- индивидуальные и групповые консультации;</p> <p>- информационно-методические материалы с описанием лучших практик.</p>
Внутриорганизационный уровень		
<p>Координатор процесса: Руководители ОО</p> <p>Субъекты, участвующие в реализации программы: - заместители директора; - наставники; - педагог-психолог.</p>	<p>- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;</p> <p>- реализация программы наставничества;</p> <p>- реализация кадровой политики, в том числе:</p>	<p>- тематические дни;</p> <p>- консультации, беседы;</p> <p>- диагностика актуального уровня профессионального развития молодого учителя;</p> <p>- разработка индивидуальных программ</p>

<p>Функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовое оформление программы наставничества в ОО; - сбор и работа с базой наставников и наставляемых; - организация обучения наставников; - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества; - решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; - мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы. 	<p>привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в ОО; - инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; - осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества; - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении ОО); - обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик; - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования; - психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества. 	<p>(маршрутов) профессионального и личностного развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> - семинары, практикумы, тренинги в рамках тематических школ, работа в рамках технологии Peer-to-Peer (индивидуальные групповые консультации, мастер-классы и т.д.); - проектная деятельность в паре с наставником или в проектной группе; - подготовка выступлений и мастер-классов, отчетов по созданию лучших практик обмена опытом в рамках наставничества; - подготовка статей и выступлений (конференции, семинары и т.д.); - методическое сопровождение участников муниципальных, зональных, региональных и всероссийских этапов конкурсов; - работа над индивидуальной темой самообразования; - курсы наставничества.
--	--	---

4. План мероприятий по реализации муниципальной программы

№	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Результаты
Подготовительный этап				
1	Подготовка условий для запуска программы	Управление образованием МО «город Бугуруслан»	Январь-февраль 2021 года	Определение инфраструктуры, кадрового обеспечения реализации программы, разработка муниципальной «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества
2	Программно-методическое обеспечение процесса внедрения целевой модели наставничества (в том числе разработка программы мониторинга и диагностического инструментария)	МКУ «ИМЦ»	Январь-май 2021 года	Программа мониторинга; пакет методик диагностики; формы планирования и отчетности
3	Разработка программно-планирующей документации по реализации программы на муниципальном уровне и внутриорганизационном уровне	МКУ «ИМЦ», ОО	Сентябрь 2021 года	Дорожные карты и планы мероприятий
4	Организация отбора и наставников и наставляемых, формирование наставнических групп	МКУ «ИМЦ», ОО	Ежегодно к 1 ноября	База данных наставников и наставляемых
Основной этап				
5	Организация хода наставнической программы	МКУ «ИМЦ», ММЦ, ОО	2022-2024 годы	План реализации муниципальной программы на учебный год
6	Проведение адресных образовательных мероприятий (семинаров-практикумов, мастер-классов, тренингов и т.д. для наставников)	МКУ «ИМЦ», ММЦ, ОО, региональная стажировочная площадка	2021-2024 годы	Информационные и методические материалы в помощь наставникам
7	Выявление, обобщение,	МКУ «ИМЦ»,	2024 год	Аналитические

	обмен и диссеминация лучших практик	ММЦ, ОО		материалы, банк лучших практик
8	Проведение конкурсных мероприятий для повышения престижа наставничества и организационно-методическое сопровождение участия наставников и наставляемых в конкурсных мероприятиях	Управление образованием администрации МО «город Бугуруслан», МКУ «ИМЦ»	В течение всего периода	Отчеты по результатам конкурсов
Заключительный этап				
9	Мониторинг эффективности программы	МКУ «ИМЦ»	Ежегодно до 1 сентября	Аналитический отчет, перечень корректирующих и предупреждающих действий
10	Диагностика и рефлексия индивидуальных результатов участия в программе	ОО	Ежегодно до 1 сентября	Корректировка индивидуальных планов
11	Внесение изменений в программу по результатам мониторинга	МКУ «ИМЦ»	По необходимости	План реализации на предстоящий учебный год

5. План реализации муниципальной программы на 2021-2022 учебный год

№	Мероприятие	Содержание деятельности	Результат деятельности	Сроки	Ответственные
1	Утверждение плана-графика реализации муниципальной программы	- планирование деятельности; - диагностика кадрового потенциала молодых педагогов и наставников; - организация наставничества.	- план; - банк данных молодых педагогов и наставников; - банк данных наставнических групп.	сентябрь-октябрь 2021	- Давыдова Л.А., - руководители ОО, - куратор внедрения целевой модели наставничества в ОО
2	Мониторинговая деятельность по определению границ и ресурсов	- педагогическая диагностика в системе методической работы; - выявление информационно-	- анализ диагностики.	Сентябрь	- ГМО психологов - Давыдова Л.А., методист МКУ «ИМЦ»,

	профессиональной компетенции молодых педагогов	методических запросов и образовательных потребностей молодых педагогов.			- куратор внедрения целевой модели наставничества в ОО.
3	Заседания «Школы молодого педагога» в рамках работы региональной стажировочной площадки	-формирование умения планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, умения проектировать воспитательную систему, работать с классом; -становление молодого учителя как учителя-профессионала; -повышение методической, интеллектуальной культуры учителя; - овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.	- протоколы; - методические рекомендации, буклеты и др.	По графику в течение учебного года	- Кислинская Л.И., директор МБОУ ООШ №5, - Давыдова Л.А., методист МКУ «ИМЦ».
4	Муниципальный конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют – 2021»	- создание условий для самореализации молодого педагога	- справка по итогам конкурса;	Октябрь 2021	- Давыдова Л.А., методист МКУ «ИМЦ»; - Кислинская Л.И., директор

					МБОУ ООШ №5: - заместител и директора ОО, - куратор внедрения целевой модели наставниче ства в ОО.
5	Методическая неделя «Опытный педагог – начинающему »	- Открытые уроки - Мастер-классы	- Сборник открытых уроков - Методические рекомендации	Январь- февраль 2022	- Куляшкина Н.В., директор МКУ «ИМЦ», - Давыдова Л.А., методист, МКУ «ИМЦ» - заместител и директора ОО, - куратор внедрения целевой модели наставниче ства в ОО.
6	Неделя взаимопосеще ния уроков «Молодые – молодым. Делимся опытом»	- Открытые уроки молодых учителей	- персонифициро ванные методические рекомендации протоколы наблюдений.	Февраль- март 2022	- Куляшкина Н.В., директор МКУ «ИМЦ» - Давыдова Л.А., методист МКУ «ИМЦ» - заместител и директора по УР ОО, - куратор внедрения

					целевой модели наставничества в ОО.
7	Повторная диагностика уровня компетентности наставляемого и определение перспектив дальнейшего профессионального роста	- педагогическая диагностика в системе методической работы; - выявление информационно-методических запросов и образовательных потребностей молодых педагогов.	- анализ диагностики.	Май – июнь 2022	- ГМО психологов, - Давыдова Л.А., методист МКУ «ИМЦ», - заместитель и директора по УР ОО, - куратор внедрения целевой модели наставничества в ОО.
8	Мониторинг эффективности и программы		- Аналитический отчет; - перечень корректирующих и предупреждающих действий	Ежегодно до 1 сентября	- Давыдова Л.А., методист МКУ «ИМЦ» - заместитель и директора по УР ОО, - куратор внедрения целевой модели наставничества в ОО.
9	Диагностика и рефлексия индивидуальных результатов участия в программе		Корректировка индивидуальных планов	Ежегодно до 1 сентября	- заместитель и директора по УР ОО, - куратор внедрения целевой модели наставничества в ОО.
10	Внесение изменений в программу по результатам		План реализации на предстоящий учебный год	По необходимости	- Давыдова Л.А., методист МКУ

	мониторинга				«ИМЦ» - заместител и директора по УР ОО, - куратор внедрения целевой модели наставниче ства в ОО.
--	-------------	--	--	--	---

6. Методические рекомендации

Форма наставничества «учитель – учитель»

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Организация наставничества в образовательной организации

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой процесс, который включает подготовительно-диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы. Подготовительно-диагностический этап имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Следует отметить, что диада может строиться и по модели «наставник – группа наставляемых».

Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в школе системы наставничества.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть руководитель структурного подразделения образовательной организации или заместитель директора. В обязанности координатора входит:

- ознакомление субъектов наставничества с приказом о создании наставнической пары;
- создание необходимых условий для деятельности наставнических пар;
- оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников;
- анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества;
- информирование администрации образовательной организации и педагогического совета о процессе и результатах наставничества;
- организация обучения наставников;
- определение мер стимулирования и поощрения наставников.

Члены администрации образовательной организации и руководители структурных подразделений также имеют определенные обязанности по организации наставничества. Например, руководитель ОО, заместитель директора по учебной работе обязаны:

- представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников;
- посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым;
- изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию.

Руководители методических объединений, фактически выполняющие функции наставника наставников, обязаны:

- рассматривать на заседаниях МО индивидуальные планы наставников;
- проводить по мере необходимости инструктажи наставнических пар;
- сопровождать, поддерживать наставников, фиксировать содержательные характеристики наставнической деятельности (какие трудности возникают у наставников, как реально сказывается их работа на качестве труда наставляемых и пр.).

Психолог обязан:

- согласовать темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;
- сформулировать рекомендации и оказать психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- сформулировать анкету, на основании которой можно собрать ожидания участников от совместной работы;
- сформировать анкету обратной связи для оценки удовлетворенности проведенной работы;

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется административным советом образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве.

Реестр локальных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества, формируется образовательной организацией самостоятельно, опираясь на федеральные и региональные нормативно-правовые акты, а также на

«Методологию (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО (среднего профессионального образования), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Анализ практики организации наставничества в российских школах позволяет вычлнить примерный набор локальных актов, в частности, это:

- приказ о назначении координатора и ответственных за направления работы по внедрению целевой модели наставничества;
- приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;
- положение о наставничестве в образовательной организации;
- протокол заседания педагогического совета образовательной организации, утвердивший положение о наставничестве и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- приказ об утверждении дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и положения о наставничестве в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп);
- приказ об организации работы с молодыми специалистами;
- кодекс наставника;
- методические рекомендации наставнику;
- контрольно-аналитическая документация;
- диагностические методики для наставников и наставляемых.

Конкретный набор локальных актов определяется образовательной организацией с учетом ее Устава, условий и целей деятельности, реализуемых образовательных программ, результатов диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива и прочих обстоятельств.

Определяя наставника важно помнить, что он, как носитель ценностей и нормативов профессионального сообщества, представляет собой уникальную личность, взаимодействие с которой является источником перестройки смысловых структур личности своего подшефного (наставляемого). Поэтому, определяя педагога для выполнения функций наставничества, следует учитывать, обладает ли он такими качествами, как:

- высокий уровень профессионализма личности, деятельности и общения;
- способность бескорыстно мотивировать, вдохновлять других людей на позитивное отношение к работе и содействовать в достижении поставленных целей и задач;
- опыт анализа, оценки, структурирования и трансляции имеющегося опыта работы;
- готовность и умение создавать условия и рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- заинтересованность в успехах подшефного коллеги, готовность принимать личную ответственность за его неудачи и промахи;
- потребность и активность в саморазвитии, самообучении, самосовершенствовании и др.

Для определения готовности педагога к выполнению функций наставника могут использоваться различные диагностические методики. Важно, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого. Для наставника это – также новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и

освоение новых компетенций. Для анализа результатов проделанной работы лично для наставника могут использоваться формализованные отчеты.

На подготовительном этапе необходимо продумать систему стимулирования и мотивации наставников. Это может быть специальное положение, либо соответствующий раздел в Положении о наставничестве. Для того чтобы стимулирование было эффективным следует разработать и утвердить на педагогическом совете критерии и показатели результативности деятельности наставников. Целесообразно подготовить для них анкеты (опросники) для самооценки результатов своей работы (Приложения 2,3).

Методической службе школы на подготовительном этапе следует подготовить методические рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки).

Адаптационный этап направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу. В случае, если наставляемый – новый сотрудник, то они сначала более основательно знакомятся. Далее, и с новым членом коллектива, и с коллегой, который прикреплен к наставнику для преодоления определенных профессиональных (компетентностных) дефицитов, совместно определяются цели и задачи, составляется программа (план) работы (Приложение 4).

Формирующий этап посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.

На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.

Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста.

Конкретные вопросы организации наставничества отражаются в Положении о наставничестве, образец которого представлен в Приложении 1 к рекомендациям.

6. Заключение

Изменения, происходящие в парадигме, приоритетах, содержании и формах образования, требуют новых подходов в организации научно-методического сопровождения как образовательного процесса в целом, так и сопровождения профессиональной деятельности каждого педагогического работника, которое должно носить персонифицированный характер.

Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления персонифицированного сопровождения учителей, интегрируя его различные модели, уровни и методы. Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.