



**Организация наставничества
педагогов в условиях
современного образования**



АССОЦИАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

- Создана 14 декабря 2011 года

Официально зарегистрирована 4 июля 2012

- **Цели Ассоциации**

1. Привлечение молодых педагогов в образовательные учреждения Красноярского края,
2. Закрепление и профессиональная адаптация молодых педагогов на рабочих местах,
3. Профессиональное развитие молодых педагогов и формирование у них метапредметных компетентностей,
4. Систематизация действий и аккумуляция ресурсов, вкладываемых в поддержку профессионального развития молодых педагогов.



- Ассоциация возникла как ответ на вызовы современности:
- - потребность общества в новом учителе;
- - повысить имидж учителя;
- - показать нужность педагогической профессии;
- - объединить молодых педагогов всего Красноярского края;
- - формирование профессиональной идентичности;
- - профессиональное развитие.



Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

Кравцов С.С. (47 лет)



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)**

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 587-01-13
E-mail: 1nГo@e<1n.ЮУ.ги
ОГРН 1187746728840
ИНН/КПП 7707418081/770701001

**О направлении целевой модели
наставничества и методических
рекомендаций**

**Руководителям органов
исполнительной власти субъектов
Российской Федерации,
осуществляющих государственное
управление в сфере образования**


Министерством просвещения Российской Федерации разработаны и утверждены:

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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Просим организовать внедрение указанных документов в образовательных организациях на территории субъектов Российской Федерации.



М.Н.

Маковская С.И. (1959 г.р.)



**МИНИСТЕРСТВО
образования Красноярского края**

П Р И К А З

30 НОЯ 2020

№ 590-11-08

1. В целях обеспечения реализации Национального проекта «Образование», достижения результатов и показателей федеральных и региональных проектов «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», исполнения пункта 29 раздела 3 основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р, на основании распоряжения Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р, пунктов 3.62, 3.78, 4.3 Положения о министерстве образования Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 27.12.2013 № 706-п, внедрить Региональную целевую модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,



Федеральный проект «Современная школа»

сроки реализации: 01.01.2019 - 31.12.2024

целевой показатель:

до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

концептуально :

система наставничества должна стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики

**Если я люблю, я забочусь, то
есть я активно участвую в
развитии и счастье другого
человека, я не зритель.**

Эрих Фроим

**Наставничество
“Действуем вместе!”**



- **Наставничество** — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.
- **Наставником** называют лицо, которое передает знания и опыт.



ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество зародилось и получило свое развитие в рамках групповой деятельности людей. С развитием социума появлялись новые виды деятельности и профессии для овладения которыми был необходим более долгий и тщательный вид подготовки с целью выявления индивидов, способных к конкретной, более сложной, чем у предыдущих поколений, профессиональной деятельности. Таким образом, наставничество формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества с первобытной эпохи.



- **Наставничество** — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимопольное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

1.4. Целью внедрения Региональной целевой модели является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего, дополнительного и профессионального образования, профессионального роста педагогических работников (далее – педагог) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории Красноярского края.



1.5. Задачи внедрения Региональной целевой модели:

улучшение показателей образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.6. Структура Региональной целевой модели включает:

- общие требования (предложения) к структуре управления Региональной целевой моделью;
- общие требования (предложения) к внедрению направлений наставничества в муниципальных образованиях Красноярского края, образовательных организациях;
- общие требования (предложения) к организационно-финансовой структуре Региональной целевой модели;
- общие требования (предложения) к кадровому обеспечению Региональной целевой модели;
- общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации Региональной целевой модели.

- **Наставляемый** – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- Наставляемым может стать:
 - любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам
 - молодой специалист
 - любой педагог, изъявивший желание.

- **Наставник** — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

Наставниками могут быть:

- обучающиеся образовательной организации
- выпускник
- представители родительского сообщества
- педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Функции наставника в общеобразовательной организации могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставником может быть обучающийся – школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник осуществляет следующие действия:

наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;

координирует работу наставников – обучающихся;

сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу);

проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:
является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;
заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;

организация совместного выполнения поручения («Наставник-обучающийся – наставляемый»).

3.5.4. Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;

решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);

уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;

рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;

улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

3.6. Педагогическое наставничество.

3.6.1. Педагогическое наставничество может повлиять:

на решение следующих проблем молодых специалистов/педагогов:

трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей:

3.6.4. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов/педагогических работников в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов/педагогических работников:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

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

Проект	Результат	2020	2021	2022	2023	2024
Региональный проект «Современная школа»	Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций Красноярского края вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к 2024 году	10%	20%	35%	50%	70%
Региональный проект «Учитель будущего»	Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	5%	20%	50%	60%	70%

Региональный проект «Молодые профессионалы»	Не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, вовлечены в различные формы наставничества	10%	20%	35%	50%	70%
---	--	-----	-----	-----	-----	-----

4.2. Внедрение Региональной целевой модели требует разработки ряда документов и распорядительных актов.

4.2.1. Образовательная организация разрабатывает и утверждает следующие документы:

Положение о наставничестве в образовательной организации;
дорожную карту внедрения Региональной целевой модели в образовательной организации;
программа(ы) наставничества.

Положение о наставничестве является организационной основой для внедрения Региональной целевой модели в образовательной организации.

Положение о наставничестве включает в себя:

описание форм 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.

4.3. Внедрение Региональной целевой модели в крае осуществляется за счет средств краевого и местных бюджетов, а также средств образовательных организаций, индивидуальных предпринимателей. Возможно использование ресурсов партнеров программ наставничества, предприятий – участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей – филантропов.

5.3. Для организации внедрения Региональной целевой модели в муниципальных образованиях края специалисты отделов управления образования и/или муниципальных методических центров, которые координируют деятельность по направлению «Наставничество», должны пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по организации внедрения системы наставничества.

Для реализации программ наставничества в образовательных организациях кураторы и наставники должны пройти подготовку по программам повышения квалификации в Региональном центре наставничества.

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы с привлечением внешних экспертов, в том числе из Регионального центра наставничества.

5.4. В целях оплаты труда кураторов, наставников в Положения об оплате труда образовательной организации должны быть внесены показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера.

5.5. Кроме материальных форм поощрения необходимо применять нематериальные (моральные) формы мотивации наставников (кураторов):
награждение наставников почетными грамотами, нагрудными знаками

6. Общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации Региональной целевой модели

Мониторинг осуществляется образовательной организацией, реализующей программу наставничества.

Формы наставничества



- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель -ученик»;
- «работодатель -студент».

**Документы,
регламентирующие
наставничество**

Положение о наставничестве

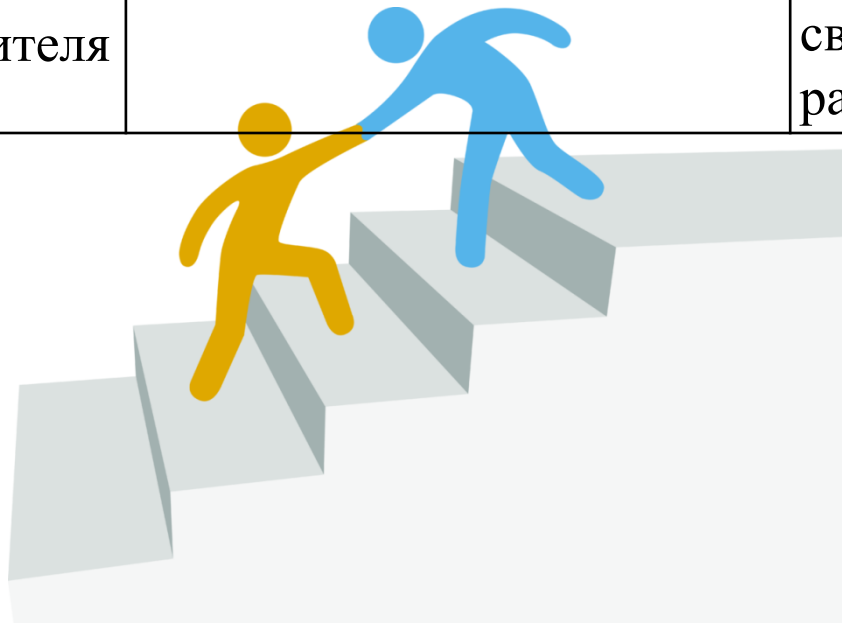
Модели наставничества

Модель	Описание	Целевая группа	Задачи
Коучинг	Самообучение и саморазвитие	Все категории работников	Пополнение знаний, обучение новым навыкам
Классическое наставничество (менторство)	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание	Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность	Обучить педагога новым навыкам, помочь адаптироваться. Контролировать результат работы Улучшить взаимодействие между работниками. Сохранить и передать знания внутри организации
Паритетное взаимодействие (buddying)	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	Передать знания и адаптировать работника, оценить эффективность изменений в работе педагога, сформировать команду
Критическое взаимодействие	Два профессионала критически анализируют собственную работу	Все категории работников	Проследить прогресс в работе педагогов. Определить потребность педагогов в обучении и помощи



Этапы работы

Адаптационный	Проектировочный	Контрольно-оценочный
Определение сформированности профессионально значимых качеств; разработка адаптационной программы профессионального становления учителя	Формирование потребности у учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков	Формирование способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием



Алгоритм взаимодействия

анализ результатов ЕГЭ, ОГЭ, ВПР;

**выявление проблемных зон учащихся,
профессиональных затруднений учителя;**

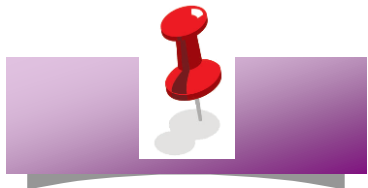
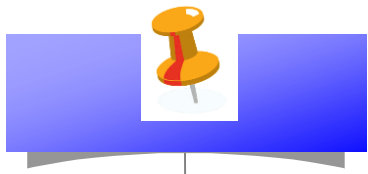
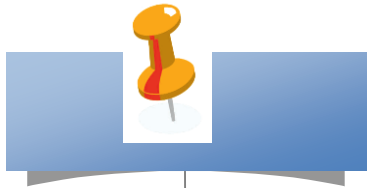
консультации наставника для учителя – стажёра;

посещение уроков наставника учителем - стажёром;

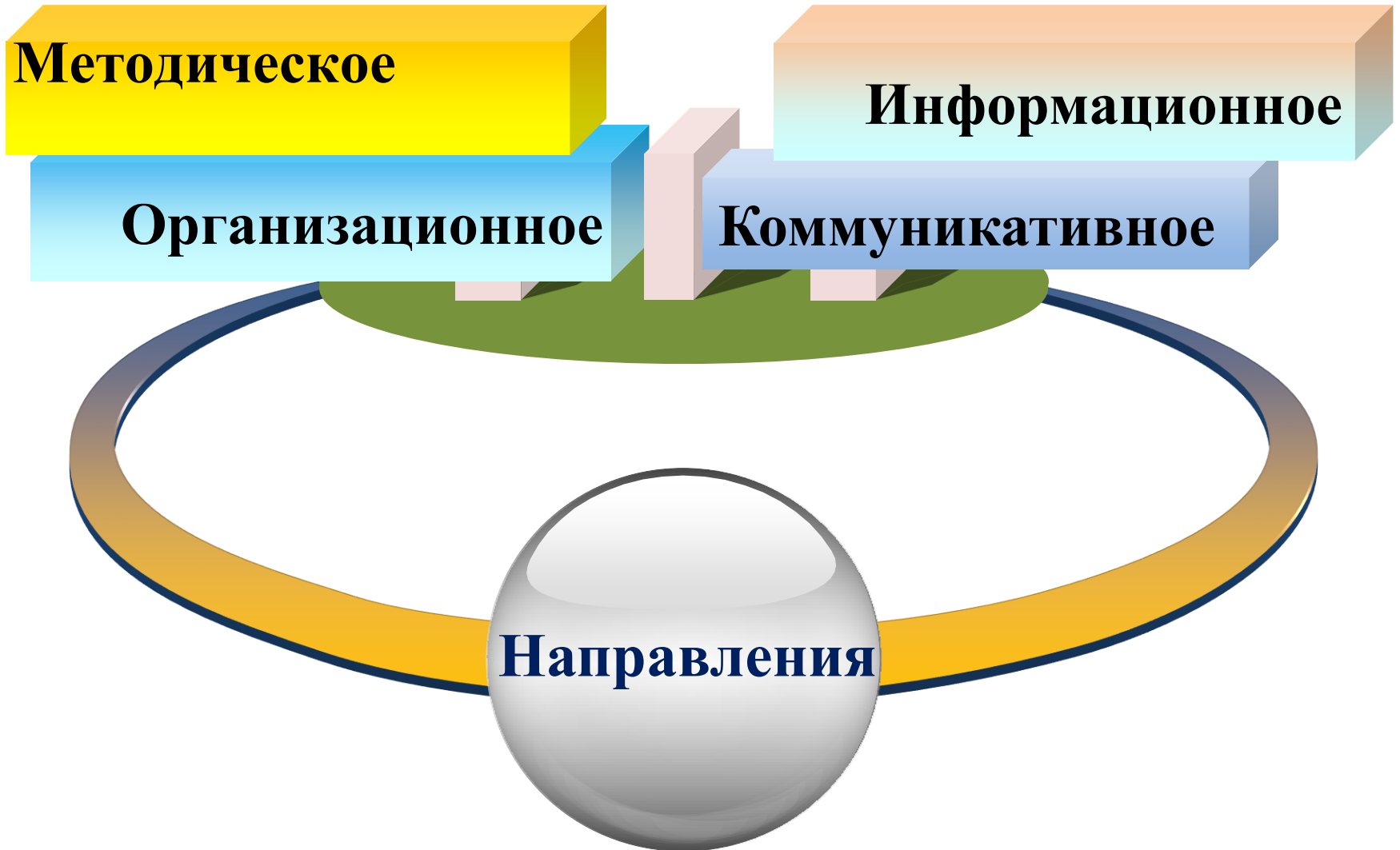
**совместное проектирование уроков, элективных
курсов, консультаций;**

демонстрация урока, курса учителем - стажёром;

анализ устранения замечаний.



Сопровождение педагога



Оценка результатов наставничества



Методики взаимного обучения

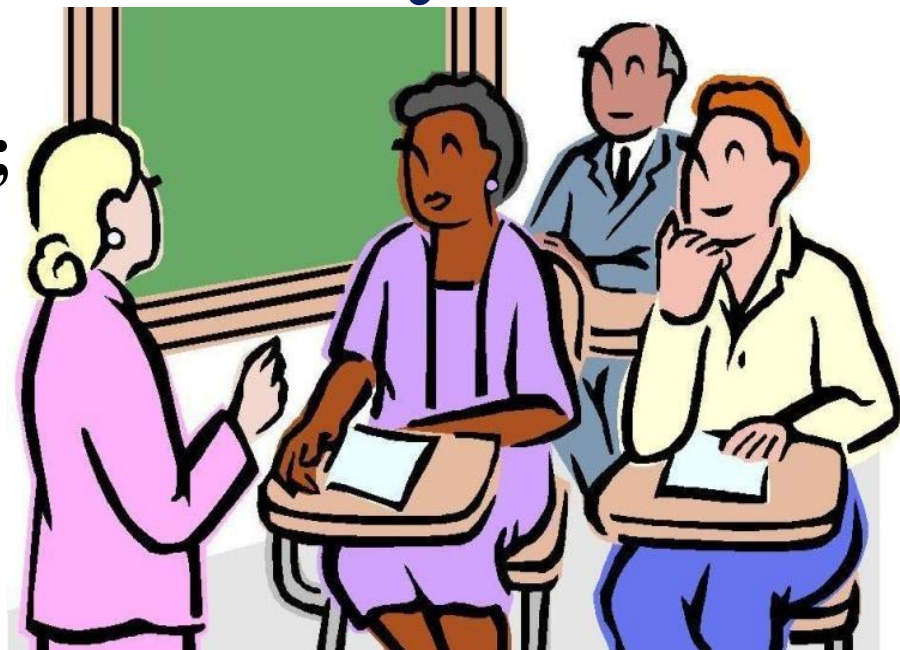
▪ педагогические прогулки;

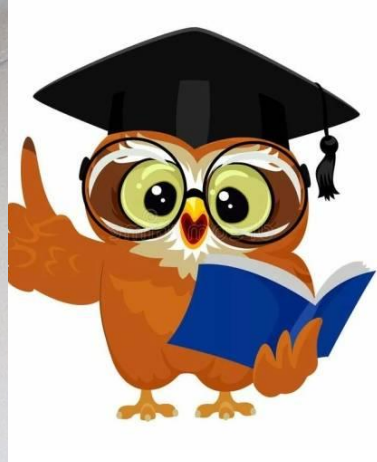
▪ педагогический коучинг;

▪ профессиональные обучающиеся сообщества;

▪ межпредметный speed dating («быстрые знакомства»);

▪ проектная деятельность.







Результативность

Аккумуляция и трансляция опыта в профессиональных сообществах, стажёрской площадке

Результативное участие педагогов и обучающихся в конкурсах и олимпиадах

Объективная оценка достижений планируемых результатов: ГИА, ВПР, НИКО

Закрепление на рабочем месте, удовлетворенность профессиональной деятельностью

