



Реализация целевой программы наставничества в форме «учитель–учитель» в 2024–2025 учебном году

Митенева Светлана Феодосьевна –
учитель математики,
куратор программы наставничества
(форма «учитель-учитель»)

Вологда
2024

ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

СССР, 1954 г.

Понятие «наставник» было введено официально постановлением Совета министров СССР

Наставники 60-80-х гг., помимо помощи в освоении профессии, проводили систематическую воспитательную работу с молодыми рабочими, прививали им любовь к профессии, чувство коллективизма и товарищества, интерес к повышению образования, учили рационально использовать рабочее и свободное время, дорожить высоким званием рабочего.

СОВРЕМЕННАЯ РОССИЯ



23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России в своем выступлении Владимир Путин отметил, что *необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности».* **«Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества»**

Задача формирования **общей методологии наставничества**, разработка целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования поставлена в федеральных проектах **«Современная школа»**, **«Успех каждого ребенка»**, **«Молодые профессионалы»** НП «Образование»

П А С П О Р Т

ФП «Современная школа»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12.2018 г. № 3)

Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества

В 2019 г. – 3 % обучающихся;
2020 г. - 10 % обучающихся;
2021 г. - 20 % обучающихся;
2022 г. - 35 % обучающихся;
2023 г. - 50 % обучающихся;
2024 г. - 70 % обучающихся

позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь цели и целевых показателей национального проекта "Образование" в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.
Разработаны и внедрены программы менторства и наставничества для обучающихся в рамках взаимодействия с предприятиями субъектов Российской Федерации.

Цель: вхождение Российской Федерации к 2024 году в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечения всех участников системы образования (обучающиеся, педагоги, родители (законные представители), работодатели и представители общественных объединений) в развитие системы общего образования, а также за счет обновления материально-технической базы

П А С П О Р Т

ФП «Успех каждого ребенка»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование»
от 07.12. 2018 г. № 3)

Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества

Вовлечение к концу 2024 года не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в различные формы наставничества позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевых установок национального проекта "Образование" в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Цель:

Обеспечение к 2024 году для детей в возрасте от 5 до 18 лет доступных для каждого и качественных условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности путем увеличения охвата дополнительным образованием до 80% от общего числа детей, обновления содержания и методов дополнительного образования детей, развития кадрового потенциала и модернизации инфраструктуры системы дополнительного образования детей.

П А С П О Р Т

ФП «Молодые профессионалы»

(протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12.
2018 г. № 3)

Не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, вовлечены в различные формы наставничества

**2021 г. - не менее 10% обучающихся;
2022 г. - не менее 30% обучающихся;
2023 г. - не менее 50% обучающихся;
2024 г. - не менее 70% обучающихся**

Внедрение с 1 июля 2020 г. апробированной методологии наставничества в системе СПО позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся.

Реализованный комплекс мер позволит:

- обеспечить привлечение в роли наставников обучающихся по образовательным программам СПО работников предприятий и организаций, в т.ч. из реального сектора экономики;**
- обучающимся получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личные и профессиональные компетенции.**

Цели: Модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ в 100% профессиональных образовательных организациях к 2024 году.

Обеспечение к 2024 году вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по присутствию образовательных организаций высшего образования в топ-500 глобальных рейтингов университетов путём оказания государственной поддержки образовательным организациям высшего образования

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года

В целях обеспечения устойчивого экономического и социального развития Российской Федерации, укрепления государственного, культурно-духовного и экономического суверенитета, увеличения численности населения страны и повышения уровня жизни граждан, основываясь на традиционных российских духовно-нравственных ценностях и принципах патриотизма, приоритета человека, социальной справедливости и равенства возможностей, обеспечения безопасности государства и общественной безопасности, открытости внешнему миру, экономического развития, основанного на честной конкуренции, предпринимательстве и частной инициативе, высокой эффективности и технологичности, постановил:

1. Определить следующие национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года (далее - национальные цели):

- а) сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи;
- б) реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности;
- в) комфортная и безопасная среда для жизни;
- г) экологическое благополучие;
- д) устойчивая и динамичная экономика;
- е) технологическое лидерство;



УТВЕРЖДЕНА
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 24 июня 2022 г. № 1688-р

КОНЦЕПЦИЯ

подготовки педагогических кадров
для системы образования на период до 2030 года

1. Общие положения

Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года (далее - Концепция) определяет цели, принципы, задачи, основные мероприятия и механизмы реализации государственной политики Российской Федерации в области подготовки педагогических кадров для системы образования.

Концепция разработана в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" и основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р.

Концепция является основой для организации деятельности образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, осуществляющих подготовку педагогических кадров для системы образования (далее - образовательные организации), а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в ведении которых находятся образовательные организации.



КонсультантПлюс

Распоряжение Правительства РФ от
31.12.2019 N 3273-р
(ред. от 20.08.2021)

<Об утверждении основных принципов
национальной системы профессионального
роста педагогических работников РФ, включая
национальную систему учительского роста>

Документ предоставлен КонсультантПлюс

www.consultant.ru

Дата сохранения: 20.09.2022



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 25 » декабря 2019 г.

№ Р-145

Москва

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

В целях достижения сквозного результата «Разработана методология (целевая модель) 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» федеральных проектов «Современная школа» (Е01.01.04), «Успех каждого ребенка» (Е02.02.06) и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (Е06.06.06) национального проекта «Образование»:

1. Утвердить методологию (целевую модель) 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.

2. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования,

Об утверждении методологии (целевой модели) – 02

21.12.2021 № АЗ-1128/08

Минпросвещения России

Общероссийский Профсоюз образования

от 21.12.21 № 657

От 21.12.2021 г. № 657

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

В соответствии с пунктом 23 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» и разработки и внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования Министерства просвещения Российской Федерации направили разработанные совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе.

Приложение: на 2 л. в 1 экз.

Заместитель Министра просвещения
Российской Федерации

Заместитель Председателя
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации

А.В. Зарянов

Т.В. Купринова



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО
от 23 января 2020 г. № МР-42/02

О НАПРАВЛЕНИИ
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

В целях достижения сквозного результата «Разработана методология (целевая модель) 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» федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» Министерством просвещения Российской Федерации разработаны и утверждены:

методология (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 разработке 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 (разработаны и утверждены Министерством просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Проект организации внедрения указанных документов в образовательных организациях по территории субъектов Российской Федерации

М.Н. РАКОВА

Приложение:

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

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
М.А.З-1528/08

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
№ 607

ПИСЬМО
от 21 декабря 2021 года

В соответствии с пунктом 23 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» и разработки и внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования Министерства просвещения Российской Федерации направили разработанные совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе.

Заместитель Министра просвещения
Российской Федерации
А.В. ЗАРЯНОВ

Заместитель Председателя
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
Т.В. КУПРИНОВА

Приложение:

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)
НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

АННОТАЦИЯ

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие не только педагогического, но и профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управления кадров (далее – Система), в рамках национального проекта «Образование» с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг. 1.

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющегося эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Наставничество как социальное-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существует разнообразие практик наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 16 » декабря 2020 г.

№ Р-174

Москва

Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Во исполнение пункта 13 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р):

1. Утвердить Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее соответственно – Концепция, Система).
2. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, рекомендовать руководствоваться положениями Концепции при внедрении единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.
3. Департаменту подготовки и профессионального развития педагогических кадров (Милехин А.В.) обеспечить координацию работ по созданию и внедрению Системы. Федеральному государственному автономному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Центр реализации



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 15 » декабря 2022 г.

№ Р-303

Москва

О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174

Во исполнение пункта 13 основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р:

Внести изменения в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174, изложив ее в новой редакции согласно приложению к настоящему распоряжению.

Заместитель Министра



Т.В. Васильева

АПРОБАЦИЯ

12 НОЯБРЯ – 2 ДЕКАБРЯ
2019 г.

МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА

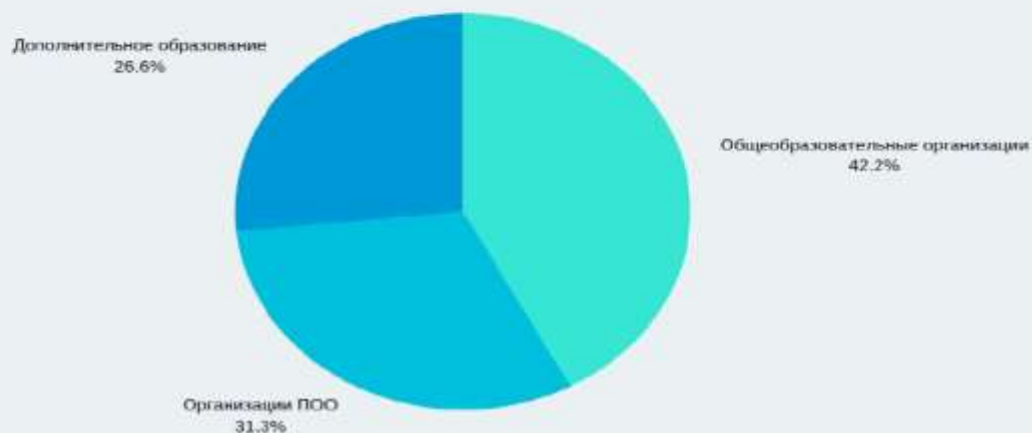
Участники исследования

Обучающиеся
в возрасте
от 10 до 18 лет, педагоги
общеобразовательных
учреждений и работодатели,
которые дали согласие
на проведение исследования.

Регионы-участники:

- Республика Северная Осетия-Алания
- Красноярский край
- Чувашская Республика-Чувашия
- Брянская область
- Приморский край

ПИЛОТНЫЕ ПЛОЩАДКИ



После апробирования целевой модели наставничества в пилотных субъектах РФ, она была внедрена и в других регионах, в том числе и в Вологодской области

ВОЛОГОДСКАЯ ОБЛАСТЬ

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

А.В. Аста

№ *А/ОБ*

г. Вологда

О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях области

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации августа 2021 года № 2283-р «Минпросвещения России, пунктов 33, 33 основных принципов национальной системы профессионального педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р, в соответствии с Методическими рекомендациями Минпросвещения России по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Проф. работников народного образования и науки РФ № 657 от 21 декабря 2021 года, направленные Методическими рекомендациями),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Типовое положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования (далее - типовое положение, наставничество), согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Примерную дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях области (далее - примерная дорожная карта) согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3. АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования» (Махаринова):

- назначить лицо, ответственное за внедрение системы наставничества мониторинг внедрения системы наставничества в образовательных организациях области;

- проинформировать об утверждении типового положения и примерной дорожной карты государственные образовательные организации области, органы местного самоуправления области, осуществляющие управление в сфере образования, в течение 5 рабочих дней со дня подписания настоящего приказа;

- осуществлять мониторинг внедрения системы наставничества

УТВЕРЖДЕНА

приказом Департамента образования области от *02.01.2022* года № *А/ОБ* (приложение 1)

ПРИМЕРНАЯ ДОРОЖНАЯ КАРТА (ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ) ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и мероприятия
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных правовых актов образовательной организации: - приказа «Об утверждении и Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; - приказа (ы) о закреплении наставников и дополнительных обязанностей наставнической деятельности; - подготовка персонализированных программ наставничества; - при наличии в организации дополнительных обязанностей наставнической деятельности; - принятие локального акта (внепринятые локальные акты), утверждающие наставничество
2.	Формирование банка наставников	- сбор информации о профессиональных педагогах; - формирование банка данных и обеспечение согласий на сбор и персональных данных;
3.	Формирование банка наставников	- проведение анкетирования среди наставников в образовательной организации; - формирование банка данных и обеспечение согласий на сбор и персональных данных;
4.	Отбор и обучение	- анализ банка наставников и выделение конкретной персонализированной наставнической педагогической группы; - обучение наставников для работы; - подготовка методических материалов

		сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «рабочие сессии» наставников;
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	- формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; - организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников;
6.	Закрепление персонализированных программ наставничества	- проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); - проведение школьной конференции или семинара; - проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества;
7.	Информационная поддержка системы наставничества	осуществление мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях;

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

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

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

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ШКОЛЫ



- ▶ Положение о программе наставничества в МОУ «СОШ №3» (форма «учитель-учитель»), принято на педагогическом совете школы (протокол №14 от 29.09.2020);
- ▶ «Дорожная карта» по реализации положения о программе наставничества в МОУ «СОШ №3», принята на педагогическом совете школы (протокол №14 от 29.09.2020);
- ▶ Программа целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3», принята на педагогическом совете школы (протокол №14 от 29.09.2020);
- ▶ «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3», принята на педагогическом совете школы (протокол №14 от 29.09.2020);
- ▶ Программа наставничества (форма «учитель-учитель») на 2024-2025 учебный год, принята на педагогическом совете школы (протокол №13 от 30.08.2024).

БАЗА НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ (2020-2024 гг.)



Наставники
1.Бурченков Т.Д.
2.Гудкова Е.М.
3.Тихова С.В.
4.Архипова Я.А.
5.Труфанова А.А.
6.Бекирова Л.Н.
7.Бородина Н.А.
8.Ростова Л.А.
9.Прилепская Е. Я.
10.Василевская Н.В.
11.Коробий О.Б.
12.Бережных М.А.
13.Огурцова Л.Н.
14.Митенева С.Ф.
15.Малышева Е.Н.
16.Пименова М.Е.
17.Слободянюк А.А.

Наставляемые	
1.Вишняков А.А.	15.Долотова Т.С.
2.Митенёв А.Д.	16.Игольница В.А.
3.Дробозина Д.С.	17.Сковородина А.А.
4.Гундакова П.С.	18.Голованова И.Ю.
5.Калясина К.В.	19.Чернова Ю.А.
6.Малышева А.А.	20.Пожарова Н.М.
7.Ершова Ю.А.	21.Попов А.Д.
8.Дерягина В.С.	22.Брусенина А.Г.
9.Божко Н.С.	23.Трофимова М.С.
10.Федорова А.Ю.	24.Россошанская Е.А.
11.Зяблицкая В.О.	25.Бородина А.Н.
12.Плешкова Е.В.	26.Абракова Ю.Е.
13.Егорова М.А.	27.Кириллов И.А.
14.Шестерикова Т.А.	

Программа наставничества (форма «учитель-учитель») на 2024-2025 уч.год



Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте Наставляемого лица, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- ▶ оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- ▶ формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ▶ дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ▶ ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ▶ способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- ▶ приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре школы.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



- ▶ 1. Диагностика затруднений Наставляемого лица и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- ▶ 2. Посещение уроков Наставляемого лица и организация взаимопосещения уроков.
- ▶ 3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
- ▶ 4. Помощь Наставляемому лицу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- ▶ 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
- ▶ 6. Привлечение Наставляемого лица к участию в работе педагогических сообществ.
- ▶ 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- ▶ 8. Организация мониторинга эффективности деятельности Наставляемого лица.



ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

С НАСТАВЛЯЕМЫМИ ЛИЦАМИ:

- ▶ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ▶ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.)

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

- ▶ 1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого лица, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- ▶ 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений Наставляемого лица, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- ▶ 3й этап – контрольнооценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности Наставляемого лица, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества



СЕНТЯБРЬ

Инструктаж:

- ▶ Нормативно – правовая база МОУ СОШ №3, правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- ▶ Подписание соглашения между наставником и наставляемым лицом

Беседа:

- ▶ Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.
- ▶ Структура урока. Конспект урока.
- ▶ Профессиональные дефициты Наставляемого лица.
- ▶ Профессиональный запрос на КПК.

Консультации:

- ▶ Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- ▶ Технологическая карта урока.
- ▶ План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

Практическое занятие:

- ▶ Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
 - ▶ - составление рабочей программы по предмету;
 - ▶ - составление рабочей программы факультативных/элективных курсов;
 - ▶ - работа с учебно- методической литературой.
- ▶ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.



Беседа

- ▶ Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной работы (УВР).
- ▶ Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.
- ▶ Работа Наставляемого лица в школьном методическом объединении.
- ▶ Определение темы по самообразованию.

Консультации:

- ▶ Взаимодействие учителя – предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов в знаниях.
- ▶ Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- ▶ Участие Наставляемого лица в работе профессиональных сообществ.
- ▶ Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.

Практическое занятие:

- ▶ Структура урока в условиях реализации ФГОС.
- ▶ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- ▶ Посещение уроков Наставляемого лица.



Ноябрь

Беседа:

- ▶ Педагогические проблемы Наставляемого лица.
- ▶ Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

- ▶ Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- ▶ Участие Наставляемого лица в реализации инновационной деятельности.
- ▶ Дифференцированное обучение.
- ▶ Критериальная оценка знаний обучающихся.

Практическое занятие:

- ▶ Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС.
- ▶ Посещение Наставляемым лицом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.
- ▶ Посещение уроков Наставляемого лица.

Декабрь

Беседа:

- ▶ Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

Консультации:

- ▶ Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- ▶ Здоровьесберегающие технологии.
- ▶ Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:

- ▶ Методическая разработка: «Мой первый урок» (в рамках общешкольного конкурса методических разработок).
- ▶ Посещение Наставляемым лицом открытых занятий наставника и коллег.
- ▶ Посещение уроков Наставляемого лица.
- ▶ Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

Январь



Консультации:

- ▶ Личностно – ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- ▶ Олимпиадное движение школьников.
- ▶ Портфолио ученика.

Практикум:

- ▶ Посещение уроков.

Февраль

Практикум:

- ▶ Посещение Наставляемым лицом открытых занятий наставника и коллег.

Консультации:

- ▶ Проектная деятельность учителя.
- ▶ Виды уроков.
- ▶ Участие Наставляемым лицом в конкурсах профессионального мастерства.

Март

Консультации:

- ▶ Корректировка рабочих программ.
- ▶ Факторы, влияющие на качество учебно-воспитательного процесса.

Практикум:

- ▶ Посещение Наставляемым лицом открытых занятий наставника и коллег.
- ▶ Открытое занятие Наставляемого лица (в рамках методической недели).
- ▶ Тематические мастер – классы.



Апрель

Практикум: «Мой первый шаг в педагогической деятельности»
(выступление Наставляемого лица на заседании ШМО по теме
самообразования)

Май

Круглый стол:

- ▶ «От молодого специалиста к успешному педагогу»;
- ▶ отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- ▶ перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица.

Практикум:

- ▶ Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- ▶ Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с Наставляемым лицом за 2024-2025 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
- ▶ Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

- ▶ Разработка рабочих программ на 2025-2026 учебный год.

ПАПКА НАСТАВНИКА



- ▶ СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ МЕЖДУ НАСТАВНИКОМ И НАСТАВЛЯЕМЫМ (форма учитель -учитель);
- ▶ АНКЕТЫ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО (первый этап опроса для мониторинга программы - до начала работы);
- ▶ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ;
- ▶ ЖУРНАЛ НАСТАВНИКА;
- ▶ АНКЕТЫ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО (второй этап опроса для мониторинга программы – по завершении работы);
- ▶ ОТЧЕТЫ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества



- ▶ Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- ▶ Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
- ▶ Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательной организации и профессии.

СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!