



Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Центр
детского и юношеского технического
творчества»

**Внедрение системы
(целевой модели) наставничества в
практику работы организаций
дополнительного образования:
нормативно-правовое обеспечение**

Жукова Наталия Николаевна

14.02.2023



Там, где воспитатели не соединены в коллектив и коллектив не имеет единого плана работы, единого тона, единого точного подхода, там не может быть никакого воспитательного процесса

А.С. Макаренко



Федеральный уровень

Указ Президента РФ от 21.06.2022 года №401 «О проведении в РФ Года педагога и наставника»

В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность

Национальный проект «Образование»
(Паспорт проекта утверждён: 24 декабря 2018 года)

Обеспечение возможности профессионального развития педагогических работников: к концу 2024 г. 70% учителей в возрасте до 35 лет будут вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы

70% обучающихся ОО, осуществляющих образовательную деятельность по ДООП, будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к концу 2024 г.

Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (от 7 мая 2018 г. № 204);

Создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов в том числе в сфере добровольчества

Формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков



Федеральный уровень

Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»

Непрерывное профессиональное развитие педагогов: создание и внедрение единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов

Стимулирование профессионального роста педагогов: разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в ОО

Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 года №АЗ-1128/08 и профсоюза №657 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

Развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников сферы образования

Система включает концепцию основных категорий и понятий, НПО наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества, определение механизмов реализации системы наставничества

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

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

Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории



Методология наставничества: цели и термины

Обучающиеся	Педагоги
<p>Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории РФ</p>	<p>Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов</p>
<p>Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве</p>	<p>Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество</p>



Методология наставничества: цели и термины

Обучающиеся	Педагоги
<p>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</p>	<p>Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения</p>
<p>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</p>	<p>Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого</p>



Региональный и муниципальный уровень

Приказ департамента образования ЯО от 29.07.2022 № 33-нп «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области»

Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ОО, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии

Приказ Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 05.08.2022 № 053-01-09/463-1 «О внедрении в работу образовательных организаций городского округа город Рыбинск методологии (целевой модели) наставничества»

Положение о программе наставничества является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества, определяет принципы разработки, форму и содержание Программы, цель которой – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества в МОУ

Приказ Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 30.08.2022 № 053-01-09/485-1 «Об утверждении дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Рыбинск»

План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на территории городского округа город Рыбинск на 2022 - 2024 годы



Центр непрерывного повышения педагогического мастерства, ИРО

ЦНППМ
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА



Чек-лист содержания раздела «Наставничество» на сайте организации

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ:

Федеральный уровень

- Письмо Министерства Просвещения РФ №А3-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 года «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Указ Президента РФ от 21.06.2022 года №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

Региональный уровень

- Положение о системе наставничества педагогических работников ОО, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области (утв. приказом департамента образования ЯО от 29.07.2022 г. №33/чп)

Муниципальный уровень

- При наличии

Уровень образовательной организации

- Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников ОО;
- Положение о совете наставников/методическом объединении наставников (при наличии)
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников и назначении куратора, отвечающего за реализацию программ наставничества
- Приказ о закреплении наставнических пар/групп с указанием срока наставнической деятельности
- Локальный акт, регламентирующий меры стимулирования педагогических работников ОО, включенных в систему наставничества
- Договор(а) о сотрудничестве, социальном партнерстве, сетевом взаимодействии в сфере наставничества (при наличии)
- Персонализированные программы наставничества (в архивном файле формата .zip или .log с установленным на нем паролем)

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА:

- краткое описание внедрения системы наставничества
- краткая информация о кураторе реализации программ наставничества с указанием контактов для оперативной связи
- реализуемые формы наставничества педагогических работников
- направленность реализуемых персонализированных программ наставничества
- социальные партнеры
- условия, созданные в образовательной организации для продуктивной работы наставнических пар/групп.
- информация о том, кто привлекается в качестве наставника: сотрудник своей образовательной организации, сотрудник иной образовательной организации
- информация о наличии и составе совета/методического объединения наставников
- количество персонализированных программ наставничества на конкретный период: реализованных, реализуемых
- информация о педагогах, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам наставнической деятельности
- результаты участия в конкурсах, связанных с наставнической деятельностью

НОВОСТИ:

- о проведении мероприятий различного уровня по вопросам внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников ОО
- об участии в мероприятиях различного уровня по вопросам внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников ОО
- статистические данные за конкретный период (количество молодых педагогов, наставников, наставнических пар/групп, персонализированных программ наставничества, наставников, прошедших обучение в области наставнической деятельности)
- о результатах (промежуточных/итоговых) реализации системы наставничества педагогических работников ОО, достижениях наставнических пар/групп и т.л.)
- другая новостная информация

ПУЛ НАСТАВНИКОВ:

- краткая информация из профиля потенциальных наставников ОО
- конкретное направление имеющихся позитивных результатов профессиональной деятельности
- опыт наставнической деятельности
- результаты наставнической деятельности
- информация о прохождении программ повышения квалификации по вопросам наставнической деятельности
- контакты для оперативной связи

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ:

- ссылки на полезные ресурсы муниципального, регионального, федерального уровней
- шаблон персонализированной программы наставничества
- шаблон образца письменного согласия наставника на возложение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью
- шаблон образца письменного согласия наставляемого на закрепление за ним наставника
- бланки для выявления потребностей, запросов, удовлетворенности
- памятки, алгоритмы, чек-листы
- другие методические материалы

ПРЕЗЕНТАЦИЯ ОПЫТА:

- материалы участия в конкурсах, связанных с наставнической деятельностью
- методические разработки
- публикации





Уровень образовательной организации

Утверждаю:
 Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»
 А.В. Назаров
 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
 о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»

1. Общие положения
 1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества» (далее Положение) определяет цели, задачи

Утверждаю:
 Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»
 А.В. Назаров
 2022 г.

Положение
 о внедрении модели наставничества обучающихся муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»

1. Общие положения
 1.1. Настоящее Положение о внедрении модели наставничества обучающихся (далее Положение) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»

Департамент образования администрации городского округа город Рыбинск
 Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»

Принята на заседании педагогического совета
 Протокол № 1 от 30.08.2022

Утверждаю
 Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»
 А.В. Назаров
 01 сентября 2022 г.

Программа наставничества
 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»

Утверждаю:
 Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества»
 А.В. Назаров
 2022 г.

План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества (ЦМН) в муниципальном бюджетном учреждении «Центр детского и юношеского технического творчества» на 2022 - 2024 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1. Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества				
1.1.	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества	Июнь-сентябрь 2022	команда педагогических работников	дорожная карта
1.2.	Разработка и утверждение		директор (в)	Приказы



Уровень образовательной организации

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников и назначении куратора, отвечающего за реализацию программ наставничества
- Приказ о закреплении наставнических пар/групп с указанием срока наставнической деятельности
- Локальный акт, регламентирующий меры стимулирования педагогических работников ОО, включенных в систему наставничества
- Банк наставников и наставляемых
- Договор(а) о сотрудничестве, социальном партнерстве, сетевом взаимодействии в сфере наставничества (при наличии)
- Положение о совете наставников/методическом объединении наставников (при наличии)



Персонализированные программы наставничества

Программа наставничества
(шаблон)

Наставник _____
(ФИО полностью, должность)

Наставляемый _____
(ФИО полностью, должность)

№ <u>п.п.</u>	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о <u>выполнении</u>

Наставник _____ / _____
(должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен / _____ / _____
(ФИО наставляемого) (подпись)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	<u>Проект, задание</u>	<u>Срок</u>	<u>Планируемый результат</u>	<u>Фактический результат</u>	<u>Оценка наставника</u>
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных		Разработаны меры преодоления		



Анкета наставника

Анкета наставника

ФИО _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Анкета наставника до начала программы наставничества

1. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Насколько могут быть полезны личные встречи?
5. Насколько Ваша работа зависит от планирования (разработанного Вами плана)?
6. Насколько Вы собираетесь приложить усилия для реализации своего плана?
7. Оцените ожидаемую включенность наставничества?
8. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?
9. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставника?

Что Вы ожидаете от программы наставничества?

Анкета наставника после завершения программы наставничества

1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны результатом?										

Что Вам понравилось и не понравилось в программе наставничества?



Анкета наставляемого

Анкета наставляемого

ФИО _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Анкета наставляемого до начала программы наставничества

1. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета наставляемого после завершения программы наставничества

+

1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. <u>Ощущение поддержки от наставника</u>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. <u>Помощь наставника</u>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. <u>Насколько Вы довольны результатом?</u>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вам понравилось и не понравилось в программе наставничества?

2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	3	4	5	6	7	8	9	10



Наставничество – неотъемлемый компонент современной системы образования

