

Государственное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования Забайкальского края»

# **БУДЬ УЧИТЕЛЕМ**

Сборник материалов  
по итогам конкурса наставников  
«Будь учителем»

Чита  
ИРО Забайкальского края  
2021

ББК 74р  
УДК 377.8  
Б 90

Будь учителем: сборник материалов по итогам конкурса наставников «Будь учителем» / под ред. И.А. Грешиловой, Г.И. Зимирева. – Чита : ИРО Забайкальского края, 2021. – 107 с.

В сборнике представлены материалы по итогам конкурса наставников «Будь учителем».

© ГУ ДПО «Институт развития образования  
Забайкальского края»

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Зимирев Г.И.</b> Теоретико-методологические основания наставнической деятельности в образовании .....	4
<b>Грешилова И.А.</b> Наставничество: опыт мастера – начинающему .....	12
<b>Алёкминская Т.С.</b> Организация наставничества педагогов в условиях дошкольного образования .....	21
<b>Бушина М.Б.</b> Модель наставничества «Студент-студент»: новые возможности развития личности в реальном и виртуальном пространстве колледжа .....	23
<b>Дудкина М.В.</b> Программа наставничества «Восхождение» .....	26
<b>Комогорцева К.В.</b> Система наставничества в МБОУ СОШ № 8 г. Читы .....	42
<b>Курапова Т.Ю.</b> Программа наставничества как инструмент повышения качества образования в школе .....	47
<b>Порш Л.А.</b> Наставничество как условие профессионального развития педагогов .....	52
<b>Прикуле М.Н.</b> Организация наставничества в МБОУ «СОШ №19» г. Читы .....	57
<b>Рыбакова И.С.</b> Стратегии и пути решения профессиональной адаптации начинающего учителя-дефектолога в общеобразовательном учреждении .....	60
<b>Шатова А.Ф.</b> Организация работы с молодыми педагогами в системе образования муниципального района «Красночикойский район» .....	64
<b>Приложение 1.</b> Примерное положение о наставничестве в образовательных организациях Забайкальского края .....	68
<b>Приложение 2.</b> Положение о знаке отличия «За наставничество» .....	72
<b>Приложение 3.</b> Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» .....	74
<b>Приложение 4.</b> Приказ Министерства просвещения РФ от 01.07.2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (извлечение) .....	99
<b>Приложение 5.</b> Проект федерального закона № 1116075-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях создания условий для развития наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организациях» (вносится Архангельским областным Собранием депутатов) .....	105

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ<sup>1</sup>

**Зимирев Г.И.,**

главный специалист Комитета образования г. Читы,  
доцент кафедры управления ГУ ДПО  
«Институт развития образования Забайкальского края»,  
канд. социол. наук, доцент, г. Чита  
e-mail:zgi61@mail.ru

*Аннотация.* Статья посвящена теоретико-методологическому обоснованию наставнической деятельности в образовании. В 2019 году принят ряд нормативных документов, посвященных наставничеству в образовании, разработана целевая модель наставничества обучающихся.

Автором анализируется генезис развития наставничества в образовательной политике государства и отражение её в общей и специальной терминологии. В качестве теоретических основ организации наставнической деятельности в образовании автором предлагаются теории взаимопомощи (П. Кропоткин), социокодов (М. Петров), теории социализации, в частности концепция «Значимого другого» (Г.С. Саливан, А.Гелер), теория типов культур (М. Мид). Рассматриваются эвристические возможности теории поколений (Н. Хоув, В. Штраус) для обоснования наставничества. Выражается мнение о несводимости наставничества к технологии, его значение, с точки зрения формирования ценностей и смыслов у молодежи. Наставничество в образовании возникает из потребностей образовательной практики, апеллирует к предшествующему опыту работы по обеспечению преемственности, имеет возможность опереться на теоретические заделы, созданные в социальных и гуманитарных науках.

*Ключевые слова:* образование, наставничество, целевая модель наставничества, теоретические основы, взаимопомощь, социокод, социализация, типы культуры, поколение.

---

<sup>1</sup> Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы : материалы V Всерос. науч. конф. с междунар. участием (Иркутск, 23 апр. 2021 г.) / ФГБОУ ВО «ИГУ»; отв. ред. О. Б. Истомина. – Иркутск : Издательство ИГУ, 2021. – 1 электрон. опт. диск. – Загл. с этикетки диска. <https://doi.org/10.26516/978-5-9624-1911-4.2021.1-484> ISBN 978-5-9624-1911-4

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS MENTORING ACTIVITIES IN EDUCATION

**Zimirev Georgy I.,**

is a Ph.D. candidate in sociological sciences, assistant professor, chief specialist of the Education Committee of Chita, assistant professor of educational management at the Institute for educational development of the Trans-Baikal region, e-mail:zgi61@mail.ru

*Annotation.* The article is devoted to the theoretic and methodological justification of mentoring activities in education. In 2019, a number of regulations on mentoring in education have been adopted, and a targeted model for mentoring students has been developed. The author analyzes the genesis of the development of mentoring in the educational policy of the state and its reflection in general and special terminology. As the theoretical basis of the organization of mentoring activities in education, the author proposes theories of mutual assistance (P. Kropotkin), sociocodes (M. Petrov), theories of socialization, in particular the concept of "Significant Other" (G.S. Sullivan, A. Geler), theory of types of cultures (M. Mead). The heuristic possibilities of generational theory (N. Howe, V. Strauss) to justify mentoring are considered. There is a view that mentoring is not relevant to technology, its importance, in terms of the formation of values and meanings among young people. Mentoring in education arises from the needs of educational practice, appeals to previous experience of work on continuity, has the opportunity to rely on the theoretical foundations created in the social and human sciences.

*Key words:* education, mentoring, target model of mentoring, theoretical foundations, mutual assistance, sociocode, socialization types of culture, generation.

В конце 2019 года Министерством просвещения России было издано распоряжение «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [1]. «Национальным ресурсным центром наставничества «МЕНТОРИ» подготовлено методическое пособие под общим научным руководством д-ра психол. наук Н.Ю. Синюгиной. Кроме официального текста «Целевой модели» пособие содержит дополнительные материалы для органи-

затов наставничества, материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества, анализ лучших мировых практик наставничества: отечественный и зарубежный опыт, характеристику и перечень лучших дополнительных образовательных программ по направлению «Наставничество».

Развитие наставничества в педагогическом сообществе является одним из ключевых мероприятий национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, основные принципы которой утверждены Правительством Российской Федерации [2].

В «Методологии (целевой модели) наставничества» наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве. В качестве адресата целевой модели наставничества названы обучающиеся школ и учреждений СПО, хотя среди одной из форм наставничества названа форма «педагог» – «педагог». Это позволяет сделать выводы о необходимости корректировки названия самой модели наставничества, а также о возможности дополнить формы наставничества формой наставничества «опытный руководитель – молодой руководитель», «успешный руководитель» – «руководитель школы с низкими образовательными результатами», например, в проекте «500+», реализуемом в ряде регионов Российской Федерации. В «Целевой модели» наставничество рассматривается как «универсальная технология», что, на наш взгляд, ограничивает содержание наставничества как универсальной гуманитарной (социообразовательной) практики, которая не всегда принимает форму технологии. Что касается использования технологий в наставничестве, то в наставничестве используются технологии менторинга, коучинга, тьюторства, социально-педагогической поддержки и др.

В «Целевой модели» определяется, что «методология наставничества – это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого» [3]. В то же время, в качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества названы нормативные правовые акты Российской Федерации, ряд международных актов, например, Всеобщая Декларация добровольчества (2001 г.), Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 г. (2015 г.). Этого недостаточно для того, чтобы обосновать и аргументировать значение наставнической деятельности в сфере образования, понять мотивы участия различных социальных акторов в ней.

Эволюцию феномена «наставничества» в отечественном образовании можно отследить по словарям, в том числе профессиональным. Например, в словаре В.И. Даля наставник определяется как «наставлятель м. -ница ж. кто наставляет кого и что: делает к чему наставку, или настораживает, либо поучает. Наставитель м. наставительница ж. наставник м. наставница ж. учитель или воспитатель, руководитель: наставитель может заняться этим случайно; наставник, по прямой обязанности». В «Толковом словаре русского языка» / под ред. С.И. Ожегова, Н.И. Шведовой, 2002 г.) «наставник – это учитель и воспитатель, руководитель. Примеры: Наставник молодежи, мастер-наставник». Но уже в «С.И. Ожегов. Словарь русского языка / под ред. Л.И. Скворцова (2003 г.)» слово «наставник» трактуется как устаревшее (Учитель, руководитель (классный н., (классный воспитатель в гимназии, реальном училище). В Советском энциклопедическом словаре «наставничество – форма коммунист. воспитания и проф. подготовки молодежи на производстве, в профтехуч-х, и т.п. передовыми, опытными рабочими, мастерами, ИТР. В различных формах существует с 1930-х годов, широко распространилось в 70-х г.»).

С распадом советской системы образования отношение к наставничеству изменилось: в официальной образовательной политике оно было предано забвению. Показательно, что в 2 - томной «Педагогической энциклопедии» (М., 1999 г., гл. ред. В.В. Давыдов) термины «наставник», «наставничество» отсутствуют. В «Тезаурусе для педагогов – экспериментаторов» (1999 г.) феномену «наставничества» дана уничижительная характеристика. «Наставничество, профессиональное поведение педагога, основанное на его убеждении в неоспоримой истинности своих мыслей и стратегий общения с детьми. Авторство цели взаимодействия в большинстве случаев принадлежит взрослому. Тактика «наставничество», основанная на лозунге «делай как Я», применяется педагогами в нескольких случаях:

1) если ребенок хочет выполнить какое-либо действие репродуктивного плана, но не знает как, а педагог не хочет (не имеет возможности) «тратить» время на создание проблемно-поисковой ситуации;

2) если ребенок не хочет действовать, но это надо взрослым (или же думают, что им это надо), которые не имеют возможности или же не хотят объяснять ребенку необходимость данного типа деятельности;

3) если ребенок может и хочет сделать сам, но взрослый не разрешает ему проявить самостоятельность, не веря в его силы и творческие способности. Выступая в роли «тренера», «дятла», «капли, которая точит камень», учитель создает условия для репродуктивного воспроизводства культурного наследия в неизменном типе и отрицания им процесса учения как самостоятельного познания как такового» [4].

Профессиональные словари, вышедшие в начале XXI века, делают акценты на наставничестве как форме обучения непосредственно на рабочем месте; теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков, форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением. С психологической точки зрения наставничество – это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности. В «Педагогическом энциклопедическом словаре» (2012 г.) наставничество рассматривается как универсальная культурно-историческая практика, которая в разные периоды принимала различные формы (имянаречения, подмастерье); в советский период – это массовое движение в системе профессионально-технического образования и производственного обучения [4].

В качестве теоретической основы современного наставничества, на наш взгляд, можно рассматривать теории «взаимной помощи» П.А. Кропоткина, теории «социокодов» М.К. Петрова и В.Я. Нечаева, теории социализации Ч.Х. Кули, Дж. Мида, Г. Салливана, А. Гелера, «значимого взрослого», теории типов культуры М. Мид.

Теория «взаимной помощи» П.А. Кропоткина была разработана в конце XIX-начале XX века и основана на огромном энциклопедическом обобщении практики взаимопомощи в животном мире Забайкалья и Северной Манчжурии, изучения средневековых городских коммун в Западной Европе и современных Кропоткину обществ. Рассматривая факторы социоприродной эволюции и общественного прогресса, П.А. Кропоткин обращает внимание, на то, что помимо закона «Взаимной Борьбы», в природе существует ещё закон «Взаимной Помощи», который для успешности борьбы за жизнь, и в особенности для прогрессивной эволюции видов, играет гораздо более важную роль, чем закон Взаимной Борьбы. П.А. Кропоткин считал, что истолкование учения Дарвина о борьбе видов неверно и неточно. П.А. Кропоткин не отрицал существования конкуренции между представителями одного вида, не отрицал он и правильность выражения: «выживание наиболее приспособленных». Но он считал, что «наиболее приспособленными» являются те животные, которые сотрудничают между собой». Кропоткин объясняет: «Почему западные исследователи так много писали именно о конкуренции?». По мнению П.А. Кропоткина, они обычно путешествуют в тропиках, где наблюдают перенаселение и острую борьбу за существование; русские же чаще ездят в малонаселённую Сибирь, где в суровых условиях люди помогают друг другу. П.А. Кропоткин утверждал, что люди расположены помогать друг



другу без принуждения. Не нужно централизованной власти для того, чтобы подавать пример, или заставлять людей поступать справедливо. Люди поступали так ещё до возникновения государства [5].

Теория «социокодов» М.К. Петрова также может рассматриваться в качестве методологической основы наставнической деятельности образования. Отечественным философом М.К. Петровым были разработаны концепции «социокода» и «человекоразмерности». Понятие «социокод» было введено М.К. Петровым для выделения социального механизма наследования (в отличие от биокода), принципиально отличного от биологического способа воспроизводства жизни, передачи социального опыта [6].

Схематично это можно представить следующим образом. В социальной истории человечества выделяются три социокода – личностно-именной, профессионально-именной и универсально-понятийный.

Личностно-именной социокод доминировал на начальных стадиях эволюции человечества. Ему соответствовала ролевая матрица «наставник – воспитанник». Основной объём передаваемого социального опыта был заключен в имени и ритуалах (важнейший из них – обряд инициации). Когда накопленный сообществом социальный опыт не помещается в личностно-именной социокод и становится не соразмерен возможностям и способностям индивида, ему на смену приходит профессионально-именной социокод.

Профессионально-именной социокод возникает на базе общественного разделения труда и профессиональной специализации занятий. Ролевая матрица профессионально-именного социокода – «мастер – ученик, подмастерье». Основной объём социального опыта, актуальный для индивида, – это его профессиональная роль; ей соответствовала цеховая организация профессиональной жизни (профсоюзы, проф. сообщества). Важнейшие ритуалы – «посвящение в профессию», воинская присяга, клятва Гиппократова.

С ростом объёма и многообразия социального опыта, развитием науки и теоретического знания, профессиональной динамики возможности личностно-именного и профессионально-именного социокода становятся недостаточными, на смену им приходит универсально-понятийный социокод. Основной объём передаваемого социального опыта заключен в учебной дисциплине (предмете), чаще всего (но не только) – кальке с научной дисциплины. Основной ролевой матрицей становится «учитель – ученик», «преподаватель – студент». Важнейший ритуал – итоговый (выпускной) экзамен, защита диссертации. Для передачи этого социокода создаётся особый социальный институт – институт образования, а основной, главной проблемой становится отбор содержания учебного предмета, в которое необходимо вместить существующий корпус научного знания и социальный опыт многих по-

колений людей. Содержание образования формируется, как правило, в предельно обобщённой, теоретической форме, и таким образом, транслируется от поколения к поколению. В системе профобразования, наряду с абстрактным, теоретическим знанием, транслируются также и профессиональные знания, и профессиональный опыт.

Однако социальный и профессиональный опыт, полученный в учебных заведениях, в иных трудовых коллективах для процессов реальной социализации и социальной адаптации индивида к жизни в конкретной социальной среде, в условиях конкретного ученического, студенческого, педагогического, производственного коллектива становится недостаточным. Если не управлять этим процессом, он может принять негативные, суррогатные, даже антисоциальные формы. И одним из способов управления процессами социализации и социальной адаптации может стать институт наставничества, программа наставнической деятельности в образовании.

Важной теоретической основой для организации наставнической деятельности в образовании могут являться различные теории социализации: концепции «Зеркального Я» (Ч.Х. Кули), «Обобщенного Другого» (Дж.Г. Мида), «Значимого Другого» (Г.С. Саливана, А. Гелера). Г.С. Саливан впервые ввёл термин «значимый другой» (significant other, SO) для обозначения человека, который имеет особое значение для жизни индивида. «Значимые Другие» - люди, играющие решающую роль в процессе социализации, чьи суждения, действия являются образцом при формировании наших собственных мнений, суждений, линии поведения. В.И. Слободчиков и А.В. Шувалов вводят понятие «Значимый Взрослый» как одного из ведущих агентов социализации детей и подростков. Роль наставника в современном образовательном процессе – это роль «Значимого Другого», «Значимого Взрослого» в процессе социализации и на раннем этапе профессионализации молодого человека. Он не только инструктор, тренер, коуч при вхождении в профессию, но и носитель определенных ценностей и смыслов, посредник между индивидом и общностью, коллективом.

Маргарет Мид выделяет три типа культур – постфигуративную, кофигуративную и префигуративную. В рамках постфигуративной культуры подрастающее поколение перенимает опыт у старших; в рамках кофигуративной культуры дети и взрослые учатся не только у старших, но и у сверстников; в рамках префигуративной культуры не только дети учатся у родителей, но и родителям приходится учиться у своих детей.

Если постфигуративная культура ориентирована на прошлое, а кофигуративная – на настоящее, то префигуративная – на будущее. Решающее значение в ней приобретет духовный потенциал молодого поколения, у которого образуется общность опыта, которого не было

и не будет у старших.

В современном обществе, эти типы культур не сменяют последовательно друг друга, а сосуществуют рядом и усложняют социальную ткань взаимодействия поколений. В наставнической деятельности все три типа культур находят своё выражение: возникают ситуации, когда в наставничество целесообразно включать ровесников (школьник – школьник, студент-студент), также когда молодые люди становятся тренерами, шефами для людей более старшего возраста (например, в период перехода на дистанционные формы образования многие молодые педагоги и даже старшеклассники взяли под своё руководство пожилых учителей, испытывавших затруднения при проведении занятий в дистанционном режиме).

Может ли быть теоретической основой для развития наставничества в образовании популярная сегодня во многих службах управления персоналом «Теория поколений XYZ» Н. Хоува и В. Штрауса? На наш взгляд, нет. Эта яркая и привлекательная гипотеза имеет определённый описательный характер, однако, чтобы обладать признаками серьёзной теории, должна дать и корректное научное объяснение тем различиям, которые формируются в процессе жизнедеятельности поколений. Более того, среди сторонников этой теории имеются разночтения по датировке поколений, по факторам, на них влияющим. Теория абстрагируется от социоструктурных, поселенческих, образовательных и других аспектов социальной дифференциации. Она возводит непроницаемые границы между поколениями, чего на самом деле в жизни нет. По оценке Е.А. Ковина и О.В. Лысенко, теория Н. Хоува и В. Штрауса не отвечает на два очень важных вопроса: «1) Смена поколений происходит одновременно во всем обществе, или в некоторых сегментах общества она происходит раньше или позже? Причём эта проблема, проблема неравномерности смены поколений может быть рассмотрена в территориальном, географическом, пространственном и в социальном измерении (пространственные измерения – большие, мелкие города, социальное – разные слои общества). 2) Насколько теория поколений является верифицируемой, и как теория поколений должна проявляться в практической жизни, поведении людей и управлении?» [7, с. 61].

Наставничество в образовании возникает из потребностей образовательной практики, апеллирует к предшествующему опыту работы по обеспечению преемственности, имеет возможность опереться на теоретические заделы, созданные в социальных и гуманитарных науках.

## Литература

1. Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися" – URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения – 22.03.2020)
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения – 22.03.2020)
3. 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 /под общ. рук. Н.Ю. Синягиной – М.: Ментори, 2019. 233с. URL: <https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie> (дата обращения – 22.03.2020).
4. Национальная педагогическая энциклопедия. URL <https://didacts.ru/termin/nastavnichestvo.html> (дата обращения – 11.03.2021)
5. Кропоткин, П.А. Взаимная помощь среди животных и людей как двигатель прогресса. – URL: <https://ru.thefnfrchistlibraru.org>. – (дата обращения 01.03.2021).
6. Петров, М.К. Язык. Знак. Культура. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 328 с.
7. Ковин, Е.А., Лысенко, О.В. Теория поколений в контексте социологии управления. // Научный результат. Социология и управление. – Т. 5. – № 4. – 2019.

## НАСТАВНИЧЕСТВО: ОПЫТ МАСТЕРА – НАЧИНАЮЩЕМУ

**Грешилова И.А.,**

проректор ГУ ДПО «Институт развития

образования Забайкальского края», канд.филос.наук, доцент

*Аннотация.* В статье рассматривается система наставничества, которая в настоящее время пребывает в ситуации коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.

Автор обращает особое внимание на универсальную технологию наставничества, передачу опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Ключевые слова:* наставничество, доверие, партнёрство, универсальная технология

## **MENTORING: THE EXPERIENCE OF A MASTER TO A BEGINNER**

**Greshilova I.A.,**

Vice-rector of GU DPO

«Institute of Education Development of the Trans-Baikal Territory»,

Candidate of Philology, Associate Professor

*Annotation.* The article examines the mentoring system, which is currently in a situation of fundamental changes caused by a variety of factors affecting it: socio-economic, political, socio-cultural, pedagogical, methodological and individual. The author pays special attention to the universal technology of mentoring, the transfer of experience, knowledge, the formation of skills, competencies, meta-competencies and values through informal mutually enriching communication based on trust and partnership.

*Key words:* mentoring, trust, partnership, universal technology

Система наставничества находится в настоящее время в ситуации коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.

Наставничество как социальный институт имеет достаточно значительный эволюционный путь и в каждом историческом периоде свои особенности, которые связаны с отдельными аспектами осмысления наставнической деятельности, поиску и запуску определённых механизмов, способствующих раскрытию той роли, которую призван выполнять этот социальный институт в обществе.

Социальные институты, согласно М. Веберу, Э. Дюркгейму, Т. Парсонсу, определяются как форма организации людей, объединившихся для удовлетворения потребностей, как важнейшее средство их самореализации, как устойчивые общественные отношения. Этот институциональный подход и позволяет отнести наставничество к социальному институту общества, исторически сложившемуся, устойчивому и закреплённому нормами права и морали, определённую систему отношений.

Наставничество – это 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 собой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов лич-

ного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития. Наставник в процессе взаимодействия с учеником направляет его в практической части деятельности, передаёт свои знания, мастерство и опыт при непосредственном общении. Уникальность деятельности в каждом отдельном случае зависит от многих факторов, связанных с межличностными отношениями, желанием стать наставником и наставляемым, взаимной заинтересованностью в конечном результате.

В.М. Кларин в одной из своих статей отмечает, что «наставничество – это во многом призвание, и в то же время – это труд», акцентируя внимание на том, что в организациях специальное внимание должны обращать на поощрение работы наставников, компенсацию затраченных усилий и времени».

Идеалом учителя XXI века является учитель инновационного типа – учитель будущего, учитель-исследователь, инициатор педагогических нововведений, способный выполнять функции освоения новых принципов, способов обучения и воспитания; способный соединять алгоритмическую деятельность с творческим поиском; учитывать особенности разных классов в условиях дифференцированного обучения; сравнивать эффективность различных методов, приемов и средств обучения при решении одних и тех же дидактических задач; оценивать психологическую направленность и уровень воздействия тех или иных приемов на психические процессы учащихся; ежедневно разрешать десятки проблемных педагогических ситуаций, в постоянно меняющихся условиях; проводить исследования в рамках различных концепций, сопоставляя противоположные точки зрения.

Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – это характеристики деятельности современного педагога.

Профессиональное становление начинающего учителя сложный и многогранный процесс, данный этап можно определить в качестве точки отсчёта для дальнейшего успешного профессионального развития. От того как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий учитель как профессионал.

Наставничество в настоящее время рассматривается в качестве универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Для формирования позитивного отношения начинающих учителей к профессиональному становлению, необходимо выяснить индивидуально существующее отношение и интерес к данному процессу. Учет

пожеланий начинающих учителей и согласование с ними целей профессионального становления является мощным мотивирующим фактором. Это даст возможность начинающему учителю взять на себя ответственность за реализацию знаний, полученных в процессе и перевод этих знаний в профессиональные навыки.

Важное значение имеет мотивация как процесс побуждения других людей к деятельности для достижения целей организации. Руководитель, выполняя эту функцию, создает благоприятные условия для проявления способностей людей и их профессионального развития. Процесс мотивации предполагает создание для сотрудников возможности удовлетворения их потребностей при условии надлежащего выполнения ими своих обязанностей. Прежде чем мотивировать сотрудника необходимо выяснить его реальные дефициты (потребности).

Стоит обратить особое внимание на выбор формы 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, а при составлении программы наставничества учитывать, что это – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

#### ***Для справки***

*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.

*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.

*Наставник-консультант* – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель различных конкурсов профессионального мастерства), человек, занимающийся общественной работой, создающий условия для молодого педагога, способствующие определению способов, с помощью которых он может достичь цели.

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

*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.

Региональная общественная организация «Забайкальское педагогическое общество» объявила в 2020 году конкурс педагогов-наставников «Быть учителем!», который проводится совместно с психолого-педагогическим факультетом Забайкальского государственного университета, ГУ ДПО «Институт развития образования».

В Положении о конкурсе уточняется, что наставничество – это систематическая, профессиональная воспитательная деятельность педагогического работника с молодым специалистом (педагогом, впервые приступившим к работе непосредственно после окончания учебного заведения) в процессе совместного труда и общения, и осуществляется оно над одним или группой молодых педагогов образовательной организации.

Ключевая цель конкурса заключается в поддержке и развитии движения наставничества в образовательных организациях Забайкальского края, в создании благоприятных условий для профессионального становления и развития молодых специалистов в сфере образования. Конкурс призван привлечь внимания руководителей образовательных организаций к подготовке молодых кадров через систему наставничества, популяризировать наставническую деятельность среди педагогического сообщества Забайкальского края.

Обобщение результативного опыта работы по реализации программ наставничества в образовательных организациях Забайкальского края позволит вывести данную деятельность на новый качественный уровень. Следуя основным критериям отбора кандидатов в образовательных организациях, в первую очередь, необходимо обратить внимание на высокие деловые качества наставника, личный пример достойного поведения и, главное, активное участие наставника и его наставляемого в жизни профессионального сообщества, высокие показатели профессиональной деятельности.

*Какие реализуются наставничество в образовательных организациях региона* проиллюстрируем на примере материалов, представленных в ИРО Забайкальского края.

Г.И. Казакова, заведующая методическим кабинетом Комитета образования муниципального района администрации «Нерчинский район», отмечает, что важнейшим фактором в методической работе является общественная оценка работы педагога, а профессиональные конкурсы педагогических работников в Нерчинском районе это не просто сложившаяся система, главное, что участию в них молодых педагогов способствуют педагоги-наставники. Конкурсные состоя-



зания молодых специалистов наглядно показывают: новое поколение – достойная смена педагогам-мастерам.

Протвень Л.Б., заведующая районным методическим кабинетом КУ Комитет образования муниципального района «Хилокский район», убеждена, что методическая деятельность – это один из аспектов повышения профессионального мастерства педагогов. Достаточно интересным, по её мнению, представляется опыт, о котором впервые было сказано на Первом Всероссийском съезде работников образования (1914 г.), было введено понятие «наблюдательные уроки», которые стали своеобразной педагогической лабораторией, где учителя знакомились с опытом преподавания своих коллег и учились анализировать уроки. И если сегодня эти уроки называют «открытые», то можно предположить, что посмотреть урок, где можно научиться практическому опыту можно только у мастера, человека, умеющего так выстраивать свою работу, что можно научить делать это и других, особенно тех, кто делает первые шаги в профессии.

В Хилокском районе пристальное внимание уделяется сохранению преемственности в технологиях преподавания, поэтому особую значимость имеют совместные методические семинары на базе школ. Тематика семинаров подбирается так, чтобы была актуальна для всех категорий педагогов: «Формирование потребности в саморазвитии», «Выстраивание и реализация индивидуальной траектории учащегося», «Технологии работы с учебным текстом», «Механизмы отслеживания и мониторинга личностных результатов учащихся», «Инклюзивное образование: вопросы и ответы» и др.»

Об актуальных направлениях деятельности в работе с кадрами представлена информация начальником информационно-аналитического отдела Комитета образования администрации муниципального района «Карымский район» О.В. Землянкиной.

В школы Карымского района в 2019-2020 учебном году пришли работать 6 молодых педагогов, и конечно, встала задача создания для них таких условий, где бы постоянное методическое сопровождение способствовало профессиональной адаптации. Важно, это должен быть «взаимопонимающий диалог», способствующий созданию ситуации успеха, умение заметить первые, пусть пока и незначительные профессиональные достижения молодого учителя. Администрации школ активно мотивируют молодых педагогов на участие в конкурсах профессионального мастерства, что дает возможность становления и самоопределения. В Карымском районе из 13 школ в 8 реализуется система наставничества, есть определённые проблемы, которые решает Комитет образования, но опыт в данном направлении формируется, и руководители образовательных организаций осознают важность наставника для молодого педагога. Например, в МОУ СОШ

№4 п. Карымское создана система методической работы «Молодой специалист», цель которой развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста. В школе за молодыми специалистами закреплено пять наставников. В МОУ СОШ №5 администрация школы разработала положение «О наставничестве», в котором прописаны функции педагогов-наставников и сроки наставничества. Руководители образовательных организаций изыскали возможность стимулирования труда педагогов-наставников, которые назначаются приказом директора школы. Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Опыт организации наставничества в МБОУ «СОШ №19» г. Читы имеет свою специфику и заключается не только в оказании помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; но и в адаптации в коллективе школы, усвоение лучших традиций коллектива.

Прикуле М.Н., заместитель директора по учебно-воспитательной работе убеждена, что, «если в период профессиональной адаптации молодого учителя вести целенаправленную и систематическую работу по научно-методическому сопровождению, применению инновационных компонентов, то процесс развития инновационного потенциала молодого педагога будет осуществляться более эффективно, следовательно, период становления учителя, который по статистическим данным растягивается на длительный срок (10-15 лет), будет значительно сокращен (5-7 лет), при этом результаты работы с наставником во многом зависят от самого молодого учителя. Ежегодно 1 сентября в школе приказом директора за каждым молодым педагогом на 1 год закрепляется наставник, педагог-стажист, который обладает не только широким профессиональным кругозором, мастерством, имеет творческие способности, но и является терпеливым и целеустремленным человеком. Руководство деятельностью наставника осуществляют заместители директора школы и председатель методического объединения по предмету. Администрация школы старается «облегчить» путь становления учителя: в первый год: он не назначается классным руководителем, не преподает в старших классах, не имеет большого количества уроков. Результатом методической работы в системе «Наставник – молодой учитель» явилось создание молодыми педагогами авторских образовательных продуктов – разработок открытых уроков, выступлений на заседаниях методических объединений, городских конференциях, региональных форумах.

Вопросы анкеты для молодых педагогов включают вопросы по результатам ответов на которые администрация школы видит, что на-

блюдается осознание недостаточности знаний по методике преподавания предмета и желание познакомиться с новыми педагогическими технологиями, потребность в контактах с интересными, творчески работающими педагогами. Именно это позволяет запустить эффективные формы работы, построить деятельность таким образом, что наставники личным примером способствуют раскрытию потенциала молодого специалиста, развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

Стоит отметить, что в процессе работы с наставляемым, наставник также многое приобретает в плане профессионального роста, это можно определить как фактор приобретения уверенности в собственных силах и возможностях. Обучая других мастерству, наставник выстраивает новый взгляд на собственные имеющиеся знания, а значит, пересматривает собственную программу самообразования, для ответа на вопросы использует новые источники информации. Немаловажным является и признание среди коллег, потому как способствуя выстраиванию образовательной траектории другого, наставник сам «поднимается» в профессиональном росте.

ИРО Забайкальского края предлагает образовательным организациям использовать в работе примерное положение о наставничестве, которое может распространяться на следующие категории педагогических работников:

- молодых педагогов в возрасте до 35 лет, окончивших образовательное учреждение профессионального образования или прошедших профессиональную подготовку и после окончания учёбы впервые трудоустроившихся в образовательную организацию;
- впервые принятых педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной методической подготовке.

Оказание помощи стажёру в освоении профессии и овладении в полном объёме должностными обязанностями за счёт ознакомления с современными методами и приёмами профессиональной деятельности, передачи наставниками личного опыта будет способствовать обучению стажёра в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству на основе соблюдения требований нормативных документов.

Положение содержит информацию об организационных основах, сроках наставничества, руководстве данным процессом. Стоит обратить особое внимание на разделы «Права и обязанности наставника и стажёра». Следуя этому алгоритму действий, можно констатировать вхождение стажёра в трудовой коллектив, освоение им корпора-

тивной культуры и установление длительных трудовых отношений; и, как следствие, воспитание у молодых специалистов чувства личной ответственности за результаты своей профессиональной деятельности, эффективности труда.

Правильно организованная система наставничества в образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса педагога.

### Литература

Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka>(дата обращения: 27.07.2020).

## ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Алёкминская Т.С.,**

учитель-логопед МБДОУ «Детский сад № 17»,  
г. Чита

*Аннотация.* В данной статье наставничество рассматривается как форма передачи знаний, культуры и опыта, форма преемственности поколений, востребованная образовательными дошкольными учреждениями.

*Ключевые слова:* наставничество, коворкинг, обучение в сотрудничестве, обучение, воспитательная деятельность, развивающая деятельность.

## ORGANIZATION OF MENTORING OF TEACHERS IN THE CONDITIONS OF PRESCHOOL EDUCATION

**Alekminskaya T.S.,**

Teacher speech therapist Kindergarten number 17  
Chita, Transbaikal region

*Annotation.* In this article, mentoring is considered as a form of transfer of knowledge, culture and experience, a form of intergenerational continuity that is in demand by educational preschool institutions.

*Key words:* mentoring, coworking, learning in collaboration, learning, educational activities, developmental activities.

В настоящее время наставничество рассматривается как, с одной стороны, кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному, и, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего педагога, гармоничного вхождения в профессиональную деятельность. Необходимость развития такого движения как «наставничество», возникла после внедрения профессионального стандарта педагога. Трудовые действия, определённые функциями, определяют квалификацию педагогов, необходимую для качественного выполнения образовательного процесса.

Необходимо первым шагом определить самооценку педагога профессионального уровня, чтобы скорректировать программу наставничества.

Мы определили свою форму наставничества как коворкинг–площадка. Коворкинг – площадка буквально означает «совместно работающие» это зона обучения в сотрудничестве.

Нами разработаны три программы наставничества:

- программа «Обучение»;
- программа «Воспитательная деятельность»;
- программа «Развивающая деятельность».

Цель программ – создание условий для профессионального общения педагогов, обеспечение непрерывного процесса совершенствования профессионального мастерства, развития их творческой активности, а также, повышение профессиональной компетенции педагогов. Занятия проходят 2 раза в месяц, в общей сложности 16 площадок, определена тематика каждой площадки.

В программе «Обучение» представлены такие темы, как: проектирование и моделирование образовательной среды с учётом возрастных особенностей детей дошкольного возраста; проектирование и моделирование образовательной программы, программы развития и программы воспитания в дошкольном учреждении; проектирование и моделирование педагогического наблюдения за детьми дошкольного возраста.

В программе «Воспитательная деятельность» рассматриваются такие темы: выбор образовательных технологий воспитания, обучения и развития детей дошкольного возраста; создание социокультурного пространства развития для детей дошкольного возраста; проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка).

В программе «Развивающая деятельность» педагоги занимаются по таким темам, как: применение инструментария для проведения

педагогического мониторинга детей дошкольного возраста; создание условий для коррекционной работы с особыми детьми, которые пребывают с обычными дошкольниками в едином образовательном пространстве; проектирование профессиональной карьеры. Эффективность данной деятельности подтверждается такими результатами: образовательный ценз педагогов 73% – высшее профессиональное образование, 27% – среднее специальное образование; квалификационные категории – 45,5% – высшая, 36,5% – первая квалификационная категория.

Таким образом, наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу, форма преемственности поколений и на сегодняшний день бесспорно востребованная образовательными дошкольными учреждениями.

### **Литература**

1. Аралова, М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. – М., 2007.
2. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
3. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.

## **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ- СТУДЕНТ»: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В РЕАЛЬНОМ И ВИРТУАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ КОЛЛЕДЖА**

**Бушина М.Б.,**

заместитель директора по воспитательной работе  
ГАПОУ «Читинский педагогический колледж»,  
г. Чита, Забайкальский край.

*Аннотация.* В статье рассматривается наставничество как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, описываются этапы наставничества и основные субъекты взаимодействия, раскрываются положительные эффекты внедренной модели наставничества.

*Ключевые слова:* наставничество, форма наставничества, Программа наставничества, наставляемый, куратор, целевая модель наставничества, методология наставничества, активное слушание, метакомпетенции.

## THE "STUDENT - STUDENT" MENTORING MODEL - NEW OPPORTUNITIES FOR PERSONAL DEVELOPMENT IN THE REAL AND VIRTUAL SPACE OF THE COLLEGE

*Annotation.* The article examines mentoring as a universal technology for transferring experience, knowledge, formation of skills, competencies, meta-competencies and values through informal mutually enriching communication based on trust and partnership, describes the stages of mentoring and the main subjects of interaction, reveals the positive effects of the implemented mentoring model.

*Key words:* mentoring, mentoring form, mentoring program, mentee, curator, target mentoring model, mentoring methodology, active listening, metacompetence.

В федеральном проекте «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) национального проекта «Образование» задан следующий ориентир: к 2024 году не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, должны быть вовлечены в различные формы наставничества, что должно способствовать развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности. В задачи федерального проекта входит разработка методологии наставничества как перспективной технологии, отвечающей на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающихся [1, с.4].

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1, с.4]. Полноценное развитие студентов с разными способностями и степенью заинтересованности возможно лишь при условии применения комплекса мер, как в процессе учебной, так и внеучебной деятельности, реализации всех ресурсов социальной среды колледжа. Для успешной реализации наставничества следует помнить, что данный процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: **студента первого курса, студента-наставника и образовательной организации**. Студент первого курса в процессе наставничества получает поддержку, регулярные консультации, помощь в адаптации к новым условиям окружающей его среды. Для студента-наставника – широкий спектр возможностей реализации своего потенциала, личностного развития и повышения уровня сформированности профессиональных компетенций. Для об-

разовательной организации наставничество позволяет улучшить взаимодействие между студентами разных курсов и направлений подготовки, обеспечить некую преемственность в студенческой среде, что благотворно повлияет на повышение престижа образовательной организации. После изучения документов, осмысления направлений наставничества, анализа условий образовательного учреждения, в колледже был разработан проект «#Наставник75ЧПК». Организационной основой является Программа наставничества, Механизмом развития системы становится деятельность Центра в образовательном учреждении. К основным понятиям проекта относим следующие: наставничество, форма наставничества, Программа наставничества, наставляемый, куратор, целевая модель наставничества, методология наставничества, активное слушание, метакомпетенции [1, с.6]. Необходимо отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи: Наставник – Воспитанник – обратная связь. Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая последнему корректировать процесс наставничества.

Каким же образом наставничество влияет на развитие личности студента? Развитие личностных качеств и компетенций, таких как любознательность, инициативность, настойчивость, умение решать практические задачи, навыки целеполагания, креативность, лидерские качества, умение работать в команде и коммуникативные навыки, менеджмент; дружба и взаимодействие с единомышленниками станут важными для развития личности студента [2, с.35]. Реализуя социальные проекты и акции, как в реальном, так и виртуальном пространстве (к примеру, официальная группа Читинский педагогический колледж ВКонтакте) студенты приобретают практический опыт по организации мероприятий, возможность организовать себе интересный и качественный досуг. Вовлечение в систему наставничества поможет в личностном и профессиональном самоопределении.

Этапы наставничества:

1. Выстраивание отношений на доверии и взаимопонимании.
2. «Погружение» в социокультурную среду колледжа, воспитательное пространство (нормы, правила, традиции, культура учебного заведения).
3. Получение «обратной связи» с целью анализа результатов и корректировки процесса наставничества.

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной.



## Литература

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Теоретико-практические основания развития добровольческого движения: методическое пособие / под ред. В.С. Басюка, А.А. Крюковой. – М. : Изд-во..., 2018. - 209 с. Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Зотова В.А., Маслова Д.Д., Покровский Д.Е., Федоров А.С.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАБОТЫ С НАЧИНАЮЩИМИ ПЕДАГОГАМИ И МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ, РАБОТАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИИ «ВОСХОЖДЕНИЕ»**



Срок реализации 3 года  
(сентябрь 2018-май 2021)

**Дудкина М.В.,**

методист-координатор по инклюзивному образованию,  
учитель-логопед МБОУ «Средняя общеобразовательная школа  
№19», г. Читы

### **Цели программы**

Оказание помощи молодым специалистам и начинающим педагогам в их профессиональной адаптации и становлении; формирование в школе кадрового ядра, привитие молодым педагогам интереса к профессиональной педагогической деятельности.

### **Задачи программы**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.

2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в педагогический, коррекционный и психолого-педагогический процесс в условиях инклюзивного образования.

3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

4. Способствовать формированию индивидуального стиля деятельности.

5. Вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и уме-

ниями применять теорию на практике.

6. Оказать помощь при разработке рабочих программ, составлении тематического планирования, в разработке занятий.

7. Стимулировать к участию в профессиональных конкурсах.

8. Психологическое сопровождение.

### **Основные направления программы**

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, тренингов с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

- Изучение нормативно-правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию коррекционно-образовательного процесса.

- Разработка и обсуждение планирования.

- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

- Ознакомление с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

### **Планируемые результаты реализации Программы:**

*Для молодого специалиста:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- успешное прохождение аттестации.

*Для наставника:*

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*Для образовательной организации:*

- успешная адаптация молодых специалистов;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

## Система контроля Отчет об итогах наставничества

«Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к работе»

Дэвид Клаттербак

### Пояснительная записка

#### *Глоссарий*

**Тьютор** (от лат. *tutorem*, англ. *tutor* – наставник, опекун) в значении «старший, назначенный опекать младшего студента в занятиях» – педагогическая должность, обеспечивающая оптимальный выбор индивидуальных образовательных программ учениками и студентами, сопровождающая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования. Другими словами, тьютор – это персональный лоцман учащегося в море образовательных возможностей.

**Ментор** (от лат. *Mentor* – намерение, цель, дух, *mon-i-tor* – тот, кто наставляет) – учитель, наставник, воспитатель. «Менторство» подразумевает отношения между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным. И все-таки в русском языке ментор и наставник – не одно и то же. Слово «ментор» имеет оттенок высокомерия, безапелляционной поучительности – отсюда и «менторский тон», не советующий, но предписывающий.

**Куратор** (от лат. *Curare* – «заботиться о ком или чем-либо») – чаще означает позицию не индивидуального, а группового организационного сопровождения. Куратор не столь глубоко погружен в проблемы своих подопечных, его задача – следить за ходом процесса, предупреждать и ликвидировать сбои. Личная вовлеченность здесь меньше, зато охват (и, возможно, спектр задач) шире.

**Фасилитатор** (от лат. *facilis*, англ. *facilitator* – «легкий, удобный») – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Специалист, который стимулирует работу группы при выполнении того или иного задания и работает чаще всего «от» и «до» – в рамках одного тренинга, проекта, программы и прочее.

**Коуч** (от франц. средневекового «*coche*», англ. «*coach*» – карета, кучер) – специалист, способствующий успешному достижению определенной цели, получению позитивно сформулированных новых результатов в жизни и работе. При помощи коуча его клиент («чемпион»)

решает поставленную задачу самостоятельно, опираясь на цепочку специальных приемов.

**Наставник** в широком смысле слова – это человек, передающий опыт и навыки. Позиция наставника предполагает личностную включенность, опирается на человеческий контакт и доверие. Его функции связаны с выявлением потенциала и открытием перспектив, а не с инструктажами, приказами и ограничениями. Конечно, школьный наставник – в первую очередь педагог-воспитатель. Потому что наставничество – это про ценности.

В законе «Об образовании в Российской Федерации» качество образования было определено как соответствие не только образовательному стандарту, но и потребностям заказчика основных и дополнительных образовательных услуг. Достижение новых образовательных результатов предусматривает обновление кадрового педагогического состава. Таким образом, современная ситуация в образовании актуализирует создание системы работы школы по привлечению и закреплению молодых педагогов.

Положительными моментами приема на работу молодых специалистов (далее МС) можно выделить следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, которые могут быть присущи педагогическим работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству и исследовательским экспериментам;
- социальная и профессиональная мобильность (т.е. МС более гибкие при отсутствии профессионального опыта);
- высокая лояльность молодых специалистов, «выращенных» и «воспитанных» внутри школы, а также ориентированность на совместные результаты в сравнении с пришедшими специалистами, имеющими педагогический опыт работы.

В нашем образовательном учреждении проводится активная разработка модели по организации сопровождения молодых специалистов.

Для определения траектории развития МС была проведена подготовительная работа, основным этапом которой являлось выделение основных тезисов, ведущими из которых являются коучинг и наставничество.

Главным помощником МС в новом учреждении является наставник. Но идя в ногу со временем, понятно, что функции наставничества ограничены. Поэтому в нашей работе были соединены принципы работы наставника и коуча.

Понятно, что главное отличие коучинга и наставничества заключается в том, что наставник обычно учит своим примером, как правило, это сотрудник с большим опытом работы. И обучение происходит по принципу: **делай как я!**

Принцип работы коуча: делай правильно! Причем «правильность» зависит и от ситуации, и от окружающих факторов, и от самого МС. И задача коуча заключается в том, чтобы МС обнаружил правильное в данной ситуации действие и взял на себя обязательство его совершить.

Итак, что же такое коуч-наставничество? Для того, чтобы разобраться, за основу было взято следующее утверждение: коуч-наставничество – это часть процесса наставничества, а следовательно – это процесс использования различных мероприятий, мотивирующих к развитию, или индивидуального простроенного алгоритма беседы для помощи МС в профессиональном развитии.

Коучинг (от англ. coaching – тренировать) – это профессиональная помощь человеку (МС) в определении его личных целей и их достижения.

Коучинг	Наставничество
<i>объединяет</i>	
профессиональный рост МС: выполнение новых задач (которых МС никогда раньше не делал) или привычных задач другим, новым способом	
<i>отличает</i>	
<p>Коуч не передает МС собственные знания и опыт. Он стимулирует процесс профессионального развития молодого специалиста через самостоятельное приобретение им знаний и педагогического опыта. Коуч направляет, но не дает советов, не учит и не оценивает. Коуч слушает: спрашивает «почему», исследует «почему». Частное и конфиденциальное общение.</p>	<p>Наставничество – это процесс оказания помощи со стороны опытных сотрудников молодым специалистам. Это передача знаний, принятых норм поведения, накопленных в образовательной организации молодому специалисту.</p>

Коуч помогает человеку по следующим направлениям:

- постановка и достижение лучших качественных целей;
- выход из «зон комфорта»;
- фокусировка и ускорение достижения целей;
- высвобождения потенциала, креативности и инновационности

подходов.

Целью наставничества – коучинга в нашем образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и становлении, формирование в школе кадрового ядра, привитие молодым педагогам интереса к профессиональной педагогической деятельности, индивидуальное финансово-карьерное развитие молодых специалистов и их прочное закрепление в учреждении.

Так было решено опробовать работу с МС в следующем контексте: наставничество – коучинг.

## Индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста 2018-2020

Образовательное учреждение	МБОУ «СОШ № 19»
Ф.И.О. молодого специалиста	Гресько Кристина Викторовна
Должность	Педагог-психолог
Какое образовательное учреждение закончил, когда	Окончила в 2017 году Забайкальский государственный университет» по направлению: Специальное (дефектологическое) образование Профиль: Психологическое сопровождение образования лиц с нарушениями в развитии
Дата начала работы в образовательном учреждении	С 25 августа 2017 года

*Цель:* адаптация и оказание педагогической и психологической поддержки молодого педагога

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1.	Диагностика профессиональной компетентности и адаптационных способностей учителя – тест «Оценка готовности и адаптированности личности психолога к коррекционной деятельности»; – диагностика личностных особенностей (темперамент, характер, тревожность, нейротизм, ценностные ориентации, показатели здоровья)	Сентябрь	Руководитель МО, педагог-психолог
2.	Закрепление наставников за молодыми специалистами, организация их совместной работы	Первая половина сентября	Руководитель МО
3.	Беседа с молодым специалистом о единых требованиях к обучающимся с ОВЗ	Сентябрь	Руководитель МО

4.	Организация изучения содержания коррекционных программ, нормативных документов по организации коррекционного процесса	Сентябрь	Наставник
5.	Знакомство с педагогическим «почерком» молодого специалиста: – посещение диагностических мероприятий, занятий; – анализ коррекционной деятельности; – посещение внеурочных и открытых мероприятий	Сентябрь - май	Наставник
6.	Совместная разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей школьников с ОВЗ, с которыми работает молодой специалист	Сентябрь, октябрь	Наставник, психолог
7.	Проведение цикла теоретических занятий по темам: 1. Целеполагание в деятельности психолога в условиях инклюзии. 2. Формы организации познавательной деятельности обучающихся с ОВЗ. 3. Формы мониторинга. 4. Правовые и методические основы написания проектов для участия в профессиональных конкурсах	Сентябрь Октябрь Декабрь Январь Февраль	Наставник
8.	Организация консультаций: – работа со школьной документацией (о требованиях к оформлению и ведению АОП, диагностических карт); – разработка рабочих программ; – соблюдение индивидуальных требований к учащимся с ОВЗ; – особенности структуры занятий различных типов для различных нозологий; – организация деятельности учащихся на занятии;	Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Февраль Март Апрель	Наставник

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– различные формы и приемы обеспечения надлежащего поведения учащихся с ОВЗ на занятии;</li> <li>– критерии оценки деятельности специалиста на занятии;</li> <li>– основы написания проектов для участия в профессиональных конкурсах</li> </ul>		Наставник
9	<p>Проведение цикла практических занятий по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Построение технологической карты занятия.</li> <li>2. Самоанализ занятия.</li> <li>3. Составление отчета психолога о результатах коррекционной деятельности.</li> <li>4. Анализ информации о городских и краевых конкурсных мероприятиях с целью дальнейшего участия</li> </ol>	<p>Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Апрель Май</p>	Наставник
10.	<p>Анализ процесса адаптации молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проведение опроса учащихся, учителей-наставников о работе нового учителя;</li> <li>– сравнение результатов диагностики в сентябре с результатами в декабре;</li> <li>– «Портфолио» психолога.</li> </ul>	Декабрь, май	Руководитель МО, педагог-наставник
11.	<p>Информационная работа с молодыми специалистами Подготовка к участию в профессиональных конкурсах, выступлениям на семинарах, конференциях</p>	В течение года	Наставник
12.	Индивидуальное психологическое консультирование	В течение года	Школьный психолог
13.	Анализ уровня необходимой профессиональной помощи учителю в его профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы с молодым специалистом)	Июнь	Руководитель МО, наставник

Аттестована на первую квалификационную категорию 7.02.2020 г



## План профессионального становления начинающего педагога в инклюзии 2019-2021

Образовательное учреждение	МБОУ «СОШ № 19»
Ф.И.О.	– Завийская Татьяна Витальевна (учитель-логопед) – Григорян Елена Грантовна (учитель начальных классов, тьютор) – Кожемякина Жанна Викторовна (тьютор, учитель индивидуального обучения) – Сергеева Елена Александровна (учитель-дефектолог)
Дата начала работы в образовательном учреждении	С 25 августа 2019 года

*Цель:* адаптация и оказание педагогической и психологической поддержки начинающего педагога в инклюзии

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1.	Диагностика профессиональной компетентности и адаптационных способностей учителя – тест «Оценка готовности и адаптированности личности психолога к коррекционной деятельности»; – диагностика личностных особенностей (темперамент, характер, тревожность, нейротизм, ценностные ориентации, показатели здоровья)	Сентябрь	Руководитель МО, педагог-психолог
2.	Закрепление наставников за молодыми специалистами, организация их совместной работы.	Первая половина сентября	Руководитель МО
3.	Беседа с молодым специалистом о единых требованиях к обучающимся с ОВЗ	Сентябрь	Руководитель МО
4.	Организация изучения содержания коррекционных программ, нормативных документов по организации коррекционного процесса	Сентябрь	Наставник

5.	<p>Знакомство с педагогическим «почерком» молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– посещение диагностических мероприятий, занятий;</li> <li>– анализ коррекционной деятельности;</li> <li>– посещение внеурочных и открытых мероприятий</li> </ul>	<p>Сентябрь - май</p>	<p>Наставник</p>
6.	<p>Совместная разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей школьников с ОВЗ, с которыми работает молодой специалист.</p>	<p>Сентябрь, октябрь</p>	<p>Наставник, психолог</p>
7.	<p>Проведение цикла теоретических занятий по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Целеполагание в деятельности психолога в условиях инклюзии.</li> <li>2. Формы организации познавательной деятельности обучающихся с ОВЗ.</li> <li>3. Формы мониторинга.</li> <li>4. Правовые и методические основы написания проектов для участия в профессиональных конкурсах</li> </ol>	<p>Сентябрь Октябрь Декабрь Январь Февраль</p>	<p>Наставник</p>
8	<p>Организация консультаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работа со школьной документацией (о требованиях к оформлению и ведению АОП, диагностических карт);</li> <li>– разработка рабочих программ;</li> <li>– соблюдение индивидуальных требований к учащимся с ОВЗ;</li> <li>– особенности структуры занятий различных типов для различных нозологий;</li> <li>– организация деятельности учащихся на занятии;</li> <li>– различные формы и приемы обеспечения надлежащего поведения учащихся с ОВЗ на занятии;</li> <li>– критерии оценки деятельности специалиста на занятии;</li> <li>– основы написания проектов для участия в профессиональных конкурсах</li> </ul>	<p>Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Февраль Март Апрель</p>	<p>Наставник</p>

<b>9</b>	Проведение цикла практических занятий по темам: 1. Построение технологической карты занятия 2. Самоанализ занятия. 3. Составление отчета психолога о результатах коррекционной деятельности. 4. Анализ информации о городских и краевых конкурсных мероприятиях с целью дальнейшего участия	Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Апрель Май	Наставник
<b>10.</b>	Анализ процесса адаптации молодых специалистов: – проведение опроса учащихся, учителей-наставников о работе нового учителя; – сравнение результатов диагностики в сентябре с результатами в декабре; – «Портфолио» психолога	Декабрь, май	Руководитель МО, педагог-наставник
<b>11.</b>	Информационная работа с молодыми специалистами Подготовка к участию в профессиональных конкурсах, выступлениям на семинарах, конференциях	В течение года	Наставник
<b>12.</b>	Индивидуальное психологическое консультирование	В течение года	Школьный психолог
<b>13.</b>	Анализ уровня необходимой профессиональной помощи учителю в его профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы с молодым специалистом)	Июнь	Руководитель МО, наставник

**Достижения педагогических работников,  
участвующих в программе наставничества «Восхождение»  
(молодые специалисты и начинающие педагоги)**

ФИО, должность	Публикации (где, тема, дата, ссылка)	Участие (очное, семинары ,конференции, интернет-конкурс)
<p>Григорян Е. Г., учитель начальных классов, тьютор (стаж работы 1 год 9 мес)</p>	<p><a href="https://multiurok.ru/files/vospitanie-tolerantnosti-sredni-mladshikh-shkolniko.html">https://multiurok.ru/files/vospitanie-tolerantnosti-sredni-mladshikh-shkolniko.html</a> «Воспитание толерантности среди младших школьников» 13.12.2019 <a href="https://infourok.ru/osobennosti-raboti-pedagoga-s-goditelyami-detey-s-narusheniyami-otomodvigateinogo-apparat-3456158.html">https://infourok.ru/osobennosti-raboti-pedagoga-s-goditelyami-detey-s-narusheniyami-otomodvigateinogo-apparat-3456158.html</a> Особенности работы педагога с родителями детей с нарушением опорно-двигательного аппарата. 18.12.2018 <a href="https://infourok.ru/konspekt-uroka-yavlenie-prigodi-klass-shkola-gossii-3998842.html">https://infourok.ru/konspekt-uroka-yavlenie-prigodi-klass-shkola-gossii-3998842.html</a> Конспект урока «Явления природы» 2 класс 14.12.2019 <a href="https://infourok.ru/programma-tolerantnosti-sredni-mladshih-shkolnikov-3998874.html">https://infourok.ru/programma-tolerantnosti-sredni-mladshih-shkolnikov-3998874.html</a> Проблема толерантности среди младших школьников. 14.12.2019 <a href="https://multiurok.ru/files/urok-prezentatsiia-iavleniia-prigody.html">https://multiurok.ru/files/urok-prezentatsiia-iavleniia-prigody.html</a> Конспект урока «Явления природы 2 класс. 13.12.2019 <a href="https://multiurok.ru/files/vospitanie-tolerantnosti-sredni-mladshikh-shkolniko.html">https://multiurok.ru/files/vospitanie-tolerantnosti-sredni-mladshikh-shkolniko.html</a> проблема толерантности среди младших</p>	<p>-16.05.2019 Диплом 1 место во всероссийском конкурсе «Требования ФГОС к системе НОО»; -26.04.2019 г. Сертификат участника I X Всероссийского симпозиума с международным участием «Современные тенденции и перспективы развития доступного качественного образования детей с ОВЗ»; -2019 г. Сертификат участника научно-практической конференции «Итоги и перспективы реализации ФГОС нового поколения» -22.11.2019 Сертификат участника в заседании ассоциации психологов «Практическая психология образования: вызов современности»; -4.12.2019 г. Диплом за 3 место в ЗОФ в номинации «Образовательные проекты по направлению этнокультурного развития личности в системе общего и дополнительного образования» «Иноватика в образовании детей»; -14.01.2020 . Диплом за 1 место во всероссийском конкурсе «ФГОС НОО как основной механизм повышения качества начального образования» -2020 г. Диплом 1 степени «Инклюзивное образование – путь к индивидуализации в образовании»; -18.02.2020 Сертификат участника «Минуты славы» в номинации «Вокал»;</p>

	школьников. 13.12.2019 г.	<p>-28.02.2020 Диплом за 2 место в конкурсе молодых педагогов «О мире! О Победе! О любви!» в номинации «Художественное слово»</p> <p>Стажировочные мероприятия для школ с низкими результатами по программе ФЦПРО 2.2. - был проведен открытый урок для педагогов нашей 19 школы, а также педагогам школ №44, педагогов из Улетовского района (Николаевская СОШ), Нерчинского (с. Олекан), Чернышевского (с. Утан), школ г Читы-№ 50, ГЦО.</p> <p>Программе воспитания толерантности младшего школьного возраста «Друзья мои..!»</p> <p>присвоен статус авторской программы (основание - приказ №861 комитета образования администрации городского округа «Город Чита» № 861 от 30.12.2019 г)</p>
<p>Завийская Т. В., Учитель-логопед (без стажа)</p>	<p>«Современные логопедические технологии» веб-адрес размещения: <a href="https://slovopedagoga.ru/servis/publik/publik/publ?id=13747">https://slovopedagoga.ru/servis/publik/publik/publ?id=13747</a></p>	<p>-18.02.2020 Сертификат участника «Минуты славы» в номинации «Вокал»</p> <p>Сертификат участника «Минуты славы» в номинации «Художественное слово»</p> <p>-«Инклюзивное образование – путь к индивидуализации образования», диплом 1 – е место, «Росконкурс, январь 2020».</p> <p>2019 г.</p> <p>-Конкурс-смотр педагогических портфолио, диплом 1 – е место.</p> <p>15.01.2020</p> <p>«ИКТ- компетенции педагога общеобразовательной организации» диплом 1-е место, всероссийское издание «Альманах педагога».</p>

		<p>-26-27 сентября 2019 Сертификат участника межрегиональной научно-практической конференции «Итоги и перспективы введения ФГОС общего образования» -05. 02. 2020 Посетила семинар на тему «Становление субъективности детей и подростков при поддержке Фонда президентских грантов»</p>
<p>Кожемякина Ж. В., тьютор (без стажа)</p>		<p>-«Инклюзивное образование – путь к индивидуализации образования», диплом 1 – е место, «Росконкурс, январь 2020». -«Психолого – педагогические особенности поведения 1 –е место, всероссийское издание «Альманах педагога». 22.01.20</p>
<p>Куприянова Е. Р., учитель начальных классов, тьютор (МС, без стажа)</p>	<p><a href="https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/2019/12/12/statya-interaktivnye-metody">https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/2019/12/12/statya-interaktivnye-metody</a> методы обучения как средство формирования умений учебного сотрудничества младших школьников на уроках русского языка» 12.12.2019 ИНФОУРОК <a href="https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/zdorovyy-obraz-zhizni/2019/12/12/statya-korreksiya-i-metody-profilaktiki">https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/zdorovyy-obraz-zhizni/2019/12/12/statya-korreksiya-i-metody-profilaktiki</a> Коррекция и методы профилактики эмоционального выгорания педагога 12.12.2019 -«Модель сопровождения обучающегося с умственной отсталостью в условиях индивидуального обучения в общеобразовательной школе» Информационно-методический журнал ГИМЦ №2 (54) 2020 стр. 19</p>	<p>-Работала с творческими учащимися: ими были нарисованы различные рисунки и были выполнены поделки к празднику «День Победы», со своими работами дети приняли участие в конкурсах проекта «Надежды России» и получили дипломы победителей I и II степени.</p>

<p>Сергеева Е. А., учитель- дефектолог без стажа)</p>	<p><a href="https://multiurok.ru/files/proforientatsionnaia-rabota-s-uchashchimisia-s-ogr.html">https://multiurok.ru/files/proforientatsionnaia-rabota-s-uchashchimisia-s-ogr.html</a> Профориентационная работа с учащимися с ограниченными возможностями здоровья 12.12.2019 ИНФОРУРОК Конспект индивидуального занятия по математике на тему «Понятие обыкновенной дроби» ( 5 класс) 09.03.2020 <a href="https://infourok.ru/konspekt-individualnogo-zanyatiya-po-matematike-na-temu-ponyatie-obyknovennoj-drobi-5-klass-4183897.html">https://infourok.ru/konspekt-individualnogo-zanyatiya-po-matematike-na-temu-ponyatie-obyknovennoj-drobi-5-klass-4183897.html</a></p>	<p>Диплом 2 степени «Инклюзивное образование – путь к индивидуализации образования», «Росконкурс, январь 2020». «Психолого – педагогические особенности поведения и общения» 1 –е место, всероссийское издание «Альманах педагога». 16.01.20</p>
<p>Гресько К.В. педагог-психолог (стаж работы 2года 6 мес)</p>	<p><a href="https://almanahpedagoga.ru/servisy/dokumenty/obrabotka_poluchit_dokument_Metodicheskie_rekomendacii">https://almanahpedagoga.ru/servisy/dokumenty/obrabotka_poluchit_dokument_Metodicheskie_rekomendacii</a>: Особенности социализации детей с трисомией</p> <p>Аттестована на 1 кв. категорию</p>	<p>-Забайкальский образовательный форум -2018 .Конкурс молодых педагогов «К вершинам профессионального успеха» Номинация «Психолого-педагогическая поддержка и сопровождение обучающихся и воспитанников личности ребенка в образовании»-1 место -26 декабря 2018 года Комитет образования г. Читы издал Приказ об установлении инновационного статуса «авторская программа»: Особенности психологического сопровождения обучающихся с УО, осложненной трисомией 21 хромосомы (синдром Дауна) в целях успешной социализации «Навстречу солнцу» -2019 года 2 и 3 место в краевом фестивале «Молодые таланты Забайкалья» -Краевой конкурс (с межрегиональным участием) «Педагогический серфинг» (г .Хабаровск). Номинация «Стремление к профессиональному саморазвитию»- диплом 3 степени.(ноябрь 2019 г.)</p>

*«Всегда вперед, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что еще предстоит сделать».*

Н. Н. Бурденко

## **Заключение**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать коррекционно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа «Восхождение» поможет успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, добиться успеха в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, что, несомненно, будет способствовать качеству коррекции и адаптации в социуме данной категории детей.



## **СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СОШ №8» Г. ЧИТА**

**Комогорцева К.В.**

заместитель директора по НМР

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №8»

Наставничество является одним из методических направлений работы в нашей школе. Наставничество – это отношения, в которых опытный педагог помогает менее опытному усвоить определённые компетенции. Это обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки посредством обратной связи, поэтому мы рассматриваем наставничество как образовательную технологию.

Цель наставнической деятельности: передача личного профессионального опыта, создание условий для повышения мотивации к педагогической деятельности, для формирования и развития профессиональных педагогических компетентностей.

Задачи:

1) помочь адаптироваться молодому специалисту в коллективе и оказать помощь в изучении традиций школы;

2) определить уровень профессиональной подготовки молодого специалиста;

3) удовлетворить потребности молодого специалиста в непрерывном образовании, через снятие напряженности в педагогической практике и мастерстве, посредством оказания методической помощи;

4) способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста через создание условий для развития профессиональных навыков, форм организации развития самоуправления и воспитания, психологии общения со обучающимися и их родителями;

5) помочь молодому специалисту внедрять современные подходы и передовые технологии в своей деятельности;

6) развивать потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Нормативно-правовой базой, используемой в работе, является

– ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48;

– Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

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

– национальный проект «Учитель будущего»;

Примерное положение о наставничестве в образовательных организациях Забайкальского края, положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №8».

В школе издаётся приказ о назначении ответственного за наставническую деятельность, приказ о назначении наставников педагогам.

Наставником назначается опытный педагог, имеющий высокие достижения в профессиональной деятельности (участие в конкурсах, конференциях, имеющих публикации и т.д.). Если проблемы в воспитательной деятельности, работе с классом, то опытный классный руководитель, имеющий также высокие достижения в работе, делится опытом.

Бывает и такой фактор, как «эмоциональное выгорание», педагог-стажист нуждается в какой-то помощи, подготовке к аттестации и т.д.

Заместитель директора по учебно-воспитательной деятельности составляет план по работе с наставниками, педагоги-наставники создают план по работе с молодыми специалистами, затем формируются общий план мероприятий, определяются методы и формы работы.

Совместная работа наставника и наставляемого может включать следующие мероприятия:

- 1) изучение нормативно-правовой базы школы;
- 2) анализа работы за прошлый год;
- 3) оформление циклограммы работы;
- 4) изучение портфолио педагогов;
- 5) практикумы, круглые столы, посещение заседаний рабочих и проблемных групп;
- 6) оформление плана самообразования, совместное посещение МС;
- 7) собеседование;
- 8) мониторинг деятельности на первых этапах в ОО.

Выделяем следующие этапы работы:

Адаптационный – на данном этапе определяется круг обязанностей и полномочий педагога, определяются недостатки в умениях и навыкам молодого специалиста с целью выработки программы адаптации.

2. Основной – на данном этапе работы наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных навыков педагога, помогает составить программу самостоятельного профессионального роста.

3. Аналитический – на данном этапе наставник определяет уровень

подготовленности молодого специалиста к самостоятельному ведению профессиональной деятельности (до 2-3 месяцев, до полугода).

Наставляемый за весь период работы с наставником ведет дневник.

В целом, организация работы наставничества в школе представлена в следующих направлениях деятельности: работа методического совета, педагогического совета, методических объединений педагогов, заседания проблемных и рабочих групп.

Большую роль в наставничестве играют традиции. Многие педагоги работают в школе со дня её открытия и помогают вновь пришедшим педагогам на протяжении всей своей профессиональной деятельности. Это Бахметьева Е.А., учитель истории, Залесская Т.Г., учитель физики, Солдатова Г.Г., педагог-библиотекарь. Не одно поколение профессиональных педагогов было подготовлено этими педагогами-наставниками. Например, учитель истории Зоц И.Н. когда-то была ученицей Бахметьевой Е.А, затем окончила исторический факультет Читинского педагогического университета им Н.Г. Чернышевского и вернулась в родную школу учителем истории и обществознания. Елена Александровна Бахметьева всегда была примером для начинающего педагога. Бок о бок они работают уже на протяжении двадцати с лишним лет. Другие две ученицы Бахметьевой Е.А. также вернулись в родную школу после окончания вуза. Это Кибирева Н.Н и Алексеева Е.С. Они стали успешными педагогами начальных классов. Наставником для них была, по-прежнему, Елена Александровна, т.к. на протяжении нескольких лет она работала заместителем директора.

На современном этапе школа продолжает активно готовить молодое поколение для продолжения их профессиональной деятельности.

Выпускница школы Бакурская Екатерина обучается в Екатеринбурге в университете на педагогическом факультете и на данный момент работает старшей вожатой в школе. Её наставником является заместитель директора по воспитательной работе Дадукина А.Н. Их совместная работа имеет много положительных результатов. Анастасия Николаева представляла опыт работы со своей подопечной в конкурсе «Быть учителем» и заняла призовое 3 место.

Бывший ученик, Шавров Евгений, призёр муниципального этапа олимпиады 2019-2020 года по физической культуре, на данный момент обучается по КЦО в ЗабГУ и готовится прийти в школу преподавателем физической культуры. Школа всячески ему в этом содействует.

Наставничество мы рассматриваем широко, не только как работу с молодыми специалистами, но и с педагогами, которые пришли в

профессию в позднем возрасте из других сфер. Также мы регулярно по итогам мониторинга, диагностики среди педагогов, результатов внутришкольного контроля выявляем, какие проблемы в профессиональной деятельности у них существуют и назначаем на какой-то период наставника по оказанию помощи в преодолении определённых трудностей в организации педагогической деятельности. Например, у нас были выявлены такие проблемы, как организация системно-деятельностного подхода в обучении, составление технологической карты урока, мотивация на уроке, методы контроля и т.д.

Также у нас распространено наставничество среди детей, действует «Школа вожатого», «Школа волонтёра».

В период дистанционного обучения были выявлены другие проблемы, например, многие педагоги-стажёры не владеют ИКТ в том объёме, который требовала организация дистанционного обучения. И многие молодые педагоги оказывали помощь педагогам-стажёрам. Действовал принцип взаимообучения. На данный момент мы являемся пилотной площадкой по ЦОС, поэтому работа будет продолжаться, активно сотрудничаем с сайтом «Единый урок», педагоги проходят КПК по ЦОС и профессиональную переподготовку.

Отличным наставником является директор школы, Скубиева С.В. Она с первых дней работы помогает молодым специалистам и объясняет как вести документацию, как проводить МС, ПС.

В 2018 году мы участвовали в конкурсе Методических служб по созданию модели методической службы в школе. В ГНМЦ этот конкурс курировала Лопинцева Л.А., которая оказала большую помощь участникам конкурса.

ГНМЦ является наставником для педагогов и заместителей директоров. В 2019 году автор статьи прошла стажировочную площадку для заместителей директоров по системно-деятельностному подходу.

В декабре 2020 года мы принимали участие в Подведении итогов Краевых конкурсов ГУ ДПО «Институт развития Забайкальского края», в круглом столе – «Опыт наставнической деятельности в МБОУ «СОШ №8».

В ноябре-декабре 2020 года учитель английского языка Даниелян А.Ю. прошла курсы Хабаровского Института повышения квалификации по наставничеству.

Сейчас мы планируем осваивать новую форму наставнической деятельности – шедоунг. В переводе на русский означает «тень». Этот метод внешне довольно прост и заключается в том, что обучаемый сотрудник на протяжении какого то периода времени следует «как тень» за более опытным и наблюдает за тем, как тот выполняет свои профессиональные обязанности. При этом, сам обучаемый ничего не делает, не комментирует происходящее, не задает вопросы и не вме-

шивается в процесс. Этот метод зачастую используется комплексно с другими способами обучения для введения в курс дела новых сотрудников, стажеров, а также подготовки («взрачивания») тех, кто выдвигнут на более высокую должность внутри компании, либо, переходит из одного отдела в другой со сменой специализации. На данный момент эту технологию мы будем осваивать через работу директора школы. С 5 февраля она будет наставником для лица, заявившего себя в качестве кандидата в руководители образовательной организации. Подобную модель проходили учителя истории, иностранного языка и русского языка.

Планируем также продолжать осваивать

– коучинг (coaching) – обучение в рабочих группах (эта работа тоже ведётся – рабочие и проблемные группы создаются периодически в школе)

– обучение методом баддинг – метод обучения, основанный на предоставлении друг другу информации и (или) установлении объективной и честной обратной связи. Баддинг подразумевает поддержку в достижении целей (личных или корпоративных), а также в приобретении новых навыков.

Баддинг можно определить как помощь, руководство и защиту одного человека другим.

Таким образом, можно сделать вывод, что наставничество помогает талантливым и амбициозным сотрудникам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремлёнными. В нашей школе существует «здоровая конкуренция», педагоги и администрация школы оказывают помощь тому, кто в ней нуждается.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛЕ**

**Курапова Т.Ю.,**

заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №6»,  
г. Чита, Забайкальский край

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6» является востребованным образовательным учреждением. Численность обучающихся более 1000 человек. В школе обучаются дети-инвалиды, школьники с ограниченными возможностями здоровья, дети-мигранты, есть дети с низкой учебной мотивацией, которые особенно нуждаются в поддержке в адаптации к новым условиям обучения, социализации, освоения школьной программы. Ежегодно школа пополняется молодыми педагогами, учителями, прибывшими из других школ. Им необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя.

Программой развития школы определены приоритетные направления: повышение качества образования через обновление содержания преподавания в соответствии с требованиями ФГОС общего образования и предметными концепциями, поддержка и сопровождение талантливых и одаренных детей, профессиональный рост педагогов.

На наш взгляд, одним из инструментов повышения качества образования, может выступать наставничество, а именно реализация Программы наставничества.

Основной целью программы является повышение качества образования через формирование эффективной системы адаптации, обучения и сопровождения обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов, раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Данная программа адресована обучающимся МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №6», педагогам школы, в том числе молодым, специалистам. В связи с этим выделяется несколько форм наставничества.

### Формы наставничества

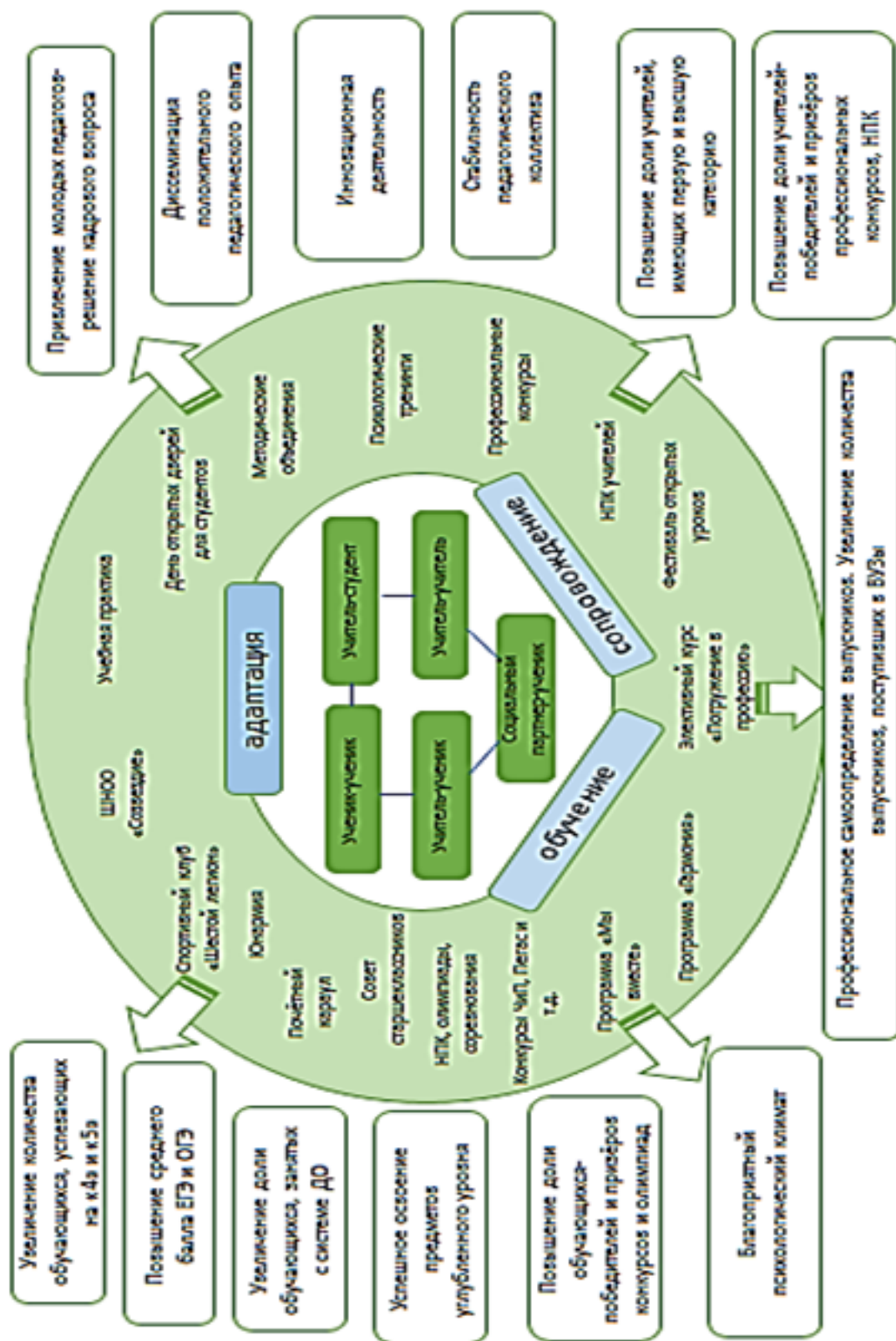
Формы наставничества	Наставник	Наставляемый	
«Ученик-ученик»	<ul style="list-style-type: none"> <li>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами</li> </ul>	Пассивный Социально- или ценностно- дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением	Активный Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке
«Учитель-ученик»	<ul style="list-style-type: none"> <li>Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками</li> </ul>	Пассивный Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе	Активный Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами
«Социальный партнер-ученик»	<ul style="list-style-type: none"> <li>В роли социального партнёра – преподаватель ссуза, вуза, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками</li> </ul>	Учащийся выпускных и предвыпускных классов, затрудняющийся в профессиональном выборе	Учащийся выпускных и предвыпускных классов, определившийся с выбором профессионального обучения и желающий на практике ознакомиться с особенностями профессии

«Учитель-учитель»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуника-тивными навыками.</li> </ul>	Молодой специалист Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Педагог Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
«Учитель-студент»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками.</li> </ul>	Активный Студент, демонстрирующий высокие образовательные результаты, которому нужна помощь в профессиональном становлении	Пассивный Студент, сомневающийся в правильности выбора профессии, испытывающий трудности в обучении

Программа наставничества в школе представляет собой систему взаимосвязанных мероприятий, направленных на адаптацию, обучение и сопровождение участников программы.



## Модель организации наставничества в МБОУ «СОШ № 6»



## **Мониторинг реализации программы**

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг оценки качества процесса реализации программы направлен на выявление и анализ результатов реализуемой программы наставничества, определение ее «сильных» и «слабых» сторон, корректировку содержания программы, принятие управленческих решений. Это позволяет установить соответствие между условиями реализации программы наставничества, требованиями и принципами модели, результатами реализации программы и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации.

Мониторинг оценки влияния программ на всех участников программы способствует определению уровня мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы наставничества; развитию метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамики образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

### **Поощрения наставников**

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение конкурсов, фестивалей, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Награждение благодарственными письмами, грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

**Порш Л.А.,**

ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»,  
и.о. доцента кафедры управления образовательными  
организациями, к.ф.н.

*Аннотация.* В статье актуализирована значимость организации наставничества молодых педагогов как условия их профессионального развития, которое обеспечивает повышение качества педагогической деятельности и качество образования.

*Ключевые слова:* педагог, наставничество, наставник, наставляемый, профессиональное развитие, повышение качества педагогической деятельности, качество образования.

### MENTORING AS A CONDITION FOR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

*Annotation.* The article actualizes the importance of organizing mentoring of young teachers as a condition for their professional development, which ensures an increase in the quality of pedagogical activity and the quality of education.

*Key words:* teacher, mentoring, mentor, mentored, professional development, improving the quality of teaching activities, quality of education.

В современных условиях движение наставничества является мировой практикой: в разных странах мира коло 48 тыс. человек работают менторами в 117 странах мира. В Англии – более 50 менторских сообществ и программ, в США – более 200. Около 30% руководителей успешных компаний Нью-Йорка в сфере IT-технологий пользуются услугами менторов. Изменения, которые произошли в последние десятилетия в экономической, производственной сферах, требуют от руководителя организации освоения новых компетенций, позволяющих повышать как личную эффективность, так и эффективность работы организации [1].

Переход отечественных отраслей: экономической, социальной, хозяйственной на проектное управление актуализировал проблему стратегии поддержки профессионального роста специалистов в условиях неопределенности, который обеспечивается непрерывным профессиональным развитием, в том числе, посредством взаимодей-

ствия с наставником. По прогнозам московской школы управления «Сколково» и Агентства стратегических инициатив, в ближайшее время будет набирать популярность профессия «ментор стартапов»<sup>1</sup> [1].

В настоящее время не существует единого определения понятия «наставник», несмотря на то, что наставничество имеет давние традиции. В менеджменте и смежных с ним науках (экономика, юриспруденция), нередко используются термины «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг»<sup>2</sup> для описания наставничества. Обобщая, несколько толкований понятия «наставник» можно выделить доминантную смысловую составляющую – «помощник, профессионал, опытный сотрудник – тот специалист, к кому обращаются за помощью». В 2018 году российской Ассоциацией стратегических инициатив организован Первый конкурс наставников, цель которого – развитие движения наставничества и тиражирование практик наставничества и менторинга в Российской Федерации, повышение социального статуса наставника, признание роли, места в обществе и возможности его системного поощрения [1]. 29 июля 2020 года Минюстом России зарегистрировано Всероссийское общественное движение наставников детей и молодежи «Наставники России» [8].

Профессиональное развитие педагогов как актуальная проблема российского образования, обозначенная в 2015 году [2], на протяжении последних пяти лет является наиболее обсуждаемой в профессиональных сообществах, потому что от способов ее разрешения во многом зависит качество педагогической деятельности и качество образовательных результатов обучающихся. Варианты моделей систем педагогического роста, представленные в общественных дискуссиях, включают несколько направлений повышения профессионального мастерства педагогов, среди которых наиболее результативными названы участие в работе профессиональных педагогических сообществ, разработка индивидуальных траекторий профессионального развития, реализация программ неформального образования и др. [3].

---

<sup>1</sup> Ментор – наставник, осуществляющий менторство.

Менторство или менторинг – это процесс взаимодействия более опытного наставника-ментора с менее опытным учеником-протее, заключающийся в передаче ментором своих знаний, навыков, опыта ученику, для того чтобы тот тоже получил определенные положительные результаты в заданной области.

<sup>2</sup> Коучинг – метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (англ. «тренер»), который помогает обучающемуся достичь жизненной или профессиональной цели разными способами. В отличие от менторства, коучинг сфокусирован на достижении четко определённых целей вместо общего развития.

В национальном проекте «Образование» усилена значимость повышения качества образования, так как одна из целей его реализации зафиксирована как «обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования». В федеральном проекте «Учитель будущего» обеспечение системой поддержки 70% учителей в возрасте до 35 лет является целевым показателем [7]. В 2019 году утверждена «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся» [4], в котором отражены основные компоненты целевой модели наставничества в среде обучающихся школ и студентов средних профессиональных учебных заведений, педагогических работников; представлены методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, а также определены понятия «наставник», «наставляемый» и др., формы наставничества «ученик-ученик»; «студент-ученик»; «учитель-учитель» и другие [5].

Для организации педагогического наставничества важны следующие факторы: наличие у наставника практического опыта и специальности «учитель», который помогает другому учителю по принципу «равный – равному». Основой наставничества являются личностное взаимодействие наставника и наставляемого, а также взаимообогащение участников отношений. Вместе с тем, в современных условиях нарастания темпов освоения информации и ускорения обновления технологий электронного обучения наставничество «требует» новых методических, организационных, психолого-педагогических подходов, которые помогут компенсировать «мотивационные разрывы», между «старшим» и «молодым» поколениями педагогов. Так, модель взаимодействия наставника и наставляемого по принципу «открытого профессионализма» позволяет молодому педагогу не «копируя» практику опытного коллеги, находить свой профессиональный путь на основе выбора педагогических идей из опыта учителя-наставника [6].

Сегодня тема наставничества педагогов активно дискутируется в обществе. Особый интерес участников «обсуждений» вызывают проблемы разработки и введения управленческих механизмов, необходимых для формирования системы наставничества в отечественном образовании, таких как:

- создание единой нормативно-правовой базы наставничества на федеральном уровне, исключая региональные различия;
- осуществление отбора и учета количественных показателей педагогического взаимодействия;
- разработка комплекса мер, необходимых и достаточных для стимулирования (материального, морального, «должностного») в процессе наставничества;

– определение способов, адекватных профессиональным особенностям педагогических коллективов, «включения» наставников и наставляемых в состав соответствующих категориальных групп;

– назначение «учителя» для наставника;

– использование «дистанционных» форм наставничества и другие.

В связи с этим, следующей, не менее значимой, становится проблема определения оптимальных организационно-методических, психолого-педагогических, финансово-экономических условий для реализации модели наставничества компонентами которой станут определенные «типы» наставника (ментор, коуч, тьютор, консультант) и наставляемого (бакалавр, магистр, учитель, педагог).

Структура построения системы наставничества может включать следующие направления:

- определение целей и задач наставничества (для кого? на кого направлено? какие знания необходимо передавать?);
- выбор наставников и порядок формирования пула наставников;
- выбор наставляемых;
- оценка результативности системы наставничества;
- внедрение системы наставничества;
- поддержание системы наставничества;
- контроль и коррекция плана мероприятий (дорожной карты)
- программа наставничества.

### **Реализация Программы наставничества: этапы и содержание**

1. Адаптационный этап. Наставник выявляет уровень развития профессиональных компетенций наставляемого, чтобы скорректировать программу наставничества и выбрать необходимые методы взаимодействия.

2. Основной этап. Наставник реализует программу адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности; проводит работу по совершенствованию и развитию профессиональных компетенций наставляемого.

3. Контрольно-оценочный этап. Наставник проводит экспертизу уровня сформированности профессиональных компетенций наставляемого, определяет его готовность к выполнению функциональных обязанностей.

Таким образом, построение системы наставничества в образовательной организации является одним из основных условий повышения профессионального развития педагогов, так как способствует совершенствованию и развитию профессиональных компетенций молодых педагогов и предоставлению возможностей для карьерного роста педагогов – наставников, что оказывает значительное влияние

на изменение мотивации молодых педагогов к повышению профессионального статуса и снижение профессионального «выгорания» опытных педагогов; укрепление кадрового состава и развитие корпоративной культуры педагогических коллективов.

### Литература

1. Всероссийская конференция 16 мая 2019г. Секция 2 «Наставничество как ресурс проектного управления: формирование культуры и среды наставничества» // [Электронный ресурс] // URL: //https://www.educationmanagers.ru/content/p/knowledge\_base/34270/

2. Заседание Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования// [Электронный ресурс] // URL: //http://www.kremlin.ru/events/president/news/51001

3. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» // [Электронный ресурс]//URL:// https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/

4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. n p-145;) // [Электронный ресурс]//URL:// https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38

5. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. n мр-42/02 // [Электронный ресурс]//URL:// https:// docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38

6. Наставничество как инструмент достижения приоритетных задач в сфере образования через реализацию непрерывных форматов обучения». Всероссийской интернет-конференции ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» // [Электронный ресурс]// Точка доступа https://us02web.zoom.us/j/88616495632?pwd=MjVsazZQblp5OEрXdUs0VUVsRW5Sdz09 25декабря 2020г.

7. Паспорт национального проекта Образование // [Электронный ресурс]// URL:// проеhttp://government.ru/info/35566/

8. Сайт «Наставники России» // [Электронный ресурс]//URL:// https://наставникироссии.рф/).

## ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СОШ №19» Г. ЧИТЫ

**Прикуле М.Н.,**

заместитель директора по УВР

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №19»,

г. Чита

*Целью* наставничества в СОШ №19 является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового потенциала.

*Основные задачи наставничества:*

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых учителей в школе;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация в коллективе школы, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

Хотелось бы обратить внимание на продуктивную работу с молодыми специалистами в СОШ №19. В 2016-2017 учебном году в школе работало 5 молодых специалистов, в 2017-2018 году – 5, в 2018-2019 году – 7. Еще 7 учителей имеют стаж 4-5 лет.

Работа с молодыми учителями ведется планомерно и регулярно. В школе есть «Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №19». Ежегодно 1 сентября приказом директора за каждым молодым педагогом на 1 год закрепляется наставник. Это педагог-стажист, который обладает не только широким профессиональным кругозором, мастерством и имеет творческие способности, но и является терпеливым и целеустремленным человеком. Руководство деятельностью наставника осуществляют заместители директора школы и председатель методического объединения.

Если в период профессиональной адаптации молодого учителя вести целенаправленную и систематическую работу по научно-методическому сопровождению, применению инновационных компонентов, то процесс развития инновационного потенциала молодого педагога будет осуществляться более эффективно, следовательно, период становления учителя, который по статистическим данным растягивается на длительный срок (10-15 лет), будет значительно сокращен (5-7 лет), при этом результаты работы с наставником во многом зависят от самого молодого учителя.

С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, это



часто становится предметом недовольства молодых специалистов. Администрация школы старается облегчить путь становления учителя: в первый год он не назначается классным руководителем, не преподаёт в старших классах, не имеет большого количества уроков. Это позволяет молодому педагогу сосредоточиться на методике урока, на освоении педагогических технологий, создаёт ситуацию успешности работы.

В сентябре молодым специалистам предлагается заполнить анкету, где есть такие вопросы:

- Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
- В каких направлениях организации деятельности вы испытываете трудности?
- Представляет ли для вас трудность формулировка цели урока, выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока, мотивировка деятельности учащихся, формулирование вопросов проблемного характера и т.д.

В результате анализа ответов установлено, что важными для молодых педагогов являются вопросы:

- 1) осознание недостаточности знаний по методике преподавания предмета и желание познакомиться с новыми педагогическими технологиями;
- 2) высокий уровень профессиональных притязаний, потребность в достижении высоких результатов;
- 3) потребность в контактах с интересными, творчески работающими педагогами;
- 4) желание создать эффективную образовательную среду для обучающихся;
- 5) готовность проверить на практике полученные знания о новых педагогических технологиях.

Работа с молодыми специалистами в нашей школе рассчитана на длительный срок, так как ежегодно приходят новые молодые педагоги, с которыми продолжается методическая работа по развитию их инновационного потенциала.

Заместитель директора по УВР в течение года проводит с молодыми специалистами занятия:

- Методическое занятие «Организация учебно-методической работы в кабинете».
- Методическое занятие «Методические основы современного урока».
- Методическое занятие «Современные педагогические технологии».
- Анкетирование по выявлению профессиональных затруднений

молодых специалистов, определение степени комфортности молодых педагогов в коллективе.

- Изучение памяток «Анализ и самоанализ урока», «Реализация личностно-ориентированного подхода на уроке».
- Методическое занятие и рекомендации «Организации работы с высокомотивированными учащимися», «Как подготовить ученика к олимпиаде».
- Консультирование «Использование ИКТ в образовательном процессе».
- Круглый стол в конце 1 четверти - беседа о первых впечатлениях, трудностях, пожелания, советы и т.д. В непринужденной обстановке обсуждаются частные и общие проблемы, намечаются пути их решения.

Работа наставника по методическому сопровождению процесса развития инновационного потенциала начинающего учителя также способствует созданию ситуации успешности его работы, удовлетворенности профессией и, в конечном итоге, ведет к тому, что инновационная педагогическая деятельность становится потребностью молодого специалиста и он с удовольствием продолжает работать в школе.

*Формы работы наставников с молодыми педагогами различные:*

- 1) индивидуальная (беседы, консультации, посещение уроков молодого учителя, их анализ, помощь в работе над индивидуальной методической темой);
- 2) групповая (научно-практические семинары, семинары-практикумы, проблемные семинары, научно-практические конференции).

Несомненно, наставники должны быть впереди всех педагогов в освоении и пропаганде современных образовательных технологий, в продвижении новых педагогических знаний. Наставник личным примером способствует раскрытию потенциала молодого специалиста, развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Молодые педагоги привлекаются к участию в общественной жизни коллектива, у них формируются общественно значимые интересы, например, Былкова Д.С., проработав 2 года в нашей школе, показала себя целеустремленным, принципиальным, ответственным человеком и была избрана председателем профсоюзного комитета школы.

Наставник воспитывает в молодом специалисте также потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Молодые педагоги участвуют в организации и проведении предметных недель, олимпиад, различных тематических конкурсов, во внеклассной работе по предмету. Результатом методической работы

в системе «Наставник - молодой учитель» в 2018 году явилось создание молодыми педагогами авторских образовательных продуктов – разработок открытых уроков, выступлений на заседаниях методических объединений, городских конференциях, региональных форумах.

В ноябре 2018 года молодые специалисты подали заявки на участие в заочном этапе Забайкальского образовательного форума (ЗОФ). В декабрь они приняли участие в номинациях очного этапа ЗОФ. Это Арнольд А.А., Гресько К.В., Калашников А.А. Молодые педагоги заняли места и получили ценные призы: Гресько К.В. – 1 место и Арнольд А.А. – 2 место.

26 декабря 2018 года Комитет образования г. Читы издал Приказ об установлении инновационного статуса «авторская программа» программам работников СОШ №19, молодых специалистов, Гресько К.В и Арнольд А.А.

В 2017 году молодой специалист Игнатьева Мария Игоревна также заняла 1 место в Забайкальском образовательном форуме, а затем прошла аттестацию и получила первую квалификационную категорию.

Работа с молодыми специалистами в СОШ №19 является эффективной, так как они остаются работать в школе, чувствует себя в ней уверенно, закрепляются в убеждении в правильном выборе профессии.

## **СТРАТЕГИИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

***Рыбакова И.С.,***

учитель-дефектолог

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №19»,

г. Чита, Забайкальский край

*Аннотация.* Статья посвящена основным проблемам профессиональной адаптации начинающего учителя-дефектолога в общеобразовательном учреждении. Раскрываются стадии адаптации молодого специалиста. Подробно рассмотрены основные стратегии решения проблемы профессиональной адаптации, такие как коуч-наставничество. Рассматриваемая тема будет интересна начинающим учителям-дефектологам, учителям-логопедам, учителям начальных классов, а также наставникам в сфере образования.

*Ключевые слова:* профессиональная адаптация, коучинг, наставничество, стратегии, пути решения, наставник, начинающий специалист.

## **STRATEGIES AND WAYS TO SOLVE THE PROFESSIONAL ADAPTATION OF A NOVICE TEACHER-DEFECTOLOGIST IN A GENERAL EDUCATION INSTITUTION**

*Annotation.* The article is devoted to the main problems of professional adaptation of a novice teacher-defectologist in a general education institution. The stages of adaptation of a young specialist are revealed. The main strategies for solving the problem of professional adaptation, such as coaching and mentoring, are considered in detail. This topic will be of interest to beginning teachers-speech pathologists, speech therapists, primary school teachers, as well as mentors in the field of education.

*Key words:* Professional adaptation, coaching, mentoring, strategies, solutions, mentor, novice specialist.

Профессиональная адаптация начинающего учителя-дефектолога в учреждении является одной из главных проблем образования. Под термином «профессиональная адаптация специалистов» психологи понимают процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива.

Выделяют три основные стадии, которые проходит специалист в процессе трудовой адаптации: стадия ознакомления; стадия приспособления или формального вступления; стадия ассимиляции. Устраиваясь на работу, молодые специалисты, чтобы иметь достойную заработную плату, часто попадают в ситуацию большой нагрузки. В этом случае начинающий специалист не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости. Все это сопровождается постоянной необходимостью осваивать все новые виды деятельности, поэтому возникает необходимость в построении четкой системы сопровождения молодого специалиста в инклюзии на каждой стадии адаптации.

Возможны три варианта адаптации молодого специалиста: простое и беспрекословное принятие системы традиций и правил; целенаправленное изучение и последующее принятие школьного образа жизни; стойкое непринятие системы правил школы. Становление молодого педагога можно сделать интенсивным процессом развития профессионализма, самоопределения личности, но этот процесс нуждается в умелом научно-методическом сопровождении, причём на

каждом стадии.

Следует, выделить следующие способы решения проблемы адаптации: обучение в рамках семинаров-тренингов, посещение школы молодого учителя, консультирование по профессиональным проблемам, накопление методического материала, наставничество, коучинг.

Одним из эффективных механизмов решения проблем адаптации молодого специалиста является коуч – наставничество.

Главным помощником молодого специалиста в новом учреждении является коуч-наставник. Наставничество и коучинг можно использовать в одной связке, они, не исключая друг друга, взаимно дополняют. Наставник существенно расширит свои возможности, применяя инструменты коучинга в своей деятельности. Конечно, коучинг, как и наставничество, можно применять в качестве самостоятельного инструмента, и при их грамотном сочетании профессиональная адаптация молодого специалиста проходит успешнее.

Главное отличие коучинга от наставничества заключается в том, что наставник обычно учит своим примером, как правило, это сотрудник с большим опытом работы. Тогда обучение проходит по принципу: «делай как я!»

Принцип работы коуча: «делай правильно!» Причём «правильность» зависит как от ситуации, так и от окружающих факторов, а так же самого молодого специалиста. Задача коуча заключается в том, чтобы молодой специалист обнаружил правильное, в данной ситуации, действие и взял на себя обязательство его совершить.

Итак, что же такое коуч-наставничество? Для того, чтобы разобраться, за основу было взято следующее утверждение: коуч-наставничество – это часть процесса наставничества, а следовательно – это процесс использования различных мероприятий, мотивирующих к развитию, или индивидуального простроенного алгоритма беседы для помощи молодому специалисту в профессиональном развитии.

Наставник существенно расширит свои возможности, применяя инструменты коучинга в своей деятельности. Важно осознавать, что на начальной стадии обучения молодого специалиста необходим наставник, который обеспечит приобретение профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптацию в коллективе (освоение методик, приемов, форм, технологий, технических средств, ведение документации, режим работы, распределение рабочего времени). Наставник-коуч продолжает и дополняет работу наставника по мере овладения молодым специалистом основ профессиональной деятельности, то есть появляется на следующем этапе, уровне.

Конечно, нельзя однозначно сказать: наставничество закончилось, начался коучинг. Наставник, обучая и развивая молодого специали-

ста, постепенно подключает инструментарий коучинга. Таким образом, у обучаемых все меньше и меньше возникает потребность в наставнике-методисте. На этом этапе можно все больше и больше применять другие способы взаимодействия, в частности, коучинг.

В СОШ №19 г. Читы разработано положение о наставничестве, целью которого является создание условий для полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание формирования эффективной системы поддержки. Согласно положению о наставничестве, в обязанности наставника входит не только ознакомление начинающего специалиста со школой, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к специалисту, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, хобби. В нашей школе практикуется модель коуч – наставничество. Коуч-наставник – это профессионал своего дела, который дает советы и рекомендации более молодым сотрудникам и направляет их к самостоятельному выбору решения профессиональных задач, показывает ему потенциал его возможностей. В данной модели можно выделить следующие плюсы: наставник не диктует свои правила и не говорит, как действовать, а подталкивает и направляет специалиста к выбору правильного решения; наставник-коуч поддерживает доверительные и дружеские отношения с наставляемым; помогает выработать молодому специалисту свой «профессиональный почерк»; получение позитивного результата деятельности через внешнюю профессиональную экспертизу. «Минусом» коуч-наставничества можно назвать неготовность части молодых специалистов к самостоятельным действиям вследствие недостатка практического опыта и уверенности в своей профессиональной компетенции.

В процессе сопровождения у молодого специалиста формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать коррекционно-образовательный процесс, раскрывается творческий потенциал.

Сопровождение помогает успешно адаптироваться начинающим специалистам, позволяет быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, добиться успеха в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, что, несомненно, способствует качеству коррекции и адаптации в социуме данной категории детей.

### **Литература**

1. Абаева, А.И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onk-rb.ru/news/data/upimages/pot1>

2. Епишева, О.Б. Что такое педагогическая технология // Школьные технологии. – 2004. – №1.
3. Зиятдинова, Ф. Г. Социальное положение учителей: ожидания и реалии // Социологические исследования. – 2010. – №10.
4. Никитина, В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rolnastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii>.
5. Парслоу, Э., Рэй, М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. – СПб. : Питер, 2003. – 204 с.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «КРАСНОЧИКОЙСКИЙ РАЙОН»**

**Шатова А.Ф.,**

главный специалист управления образования администрации МР «Красночикойский район»

Молодые специалисты в начале своего профессионального развития нуждаются одновременно в личностной, профессиональной и материальной поддержке, которая способна снизить риск смены сферы деятельности и способствует закреплению их в образовательных учреждениях.

В образовательных организациях Красночикойского района на протяжении многих лет ведется целенаправленная работа с молодыми педагогами. Разработана необходимая нормативно-правовая документация муниципального и школьного уровней, создан ряд условий для развития начинающих педагогов, проводятся различные мероприятия.

Одной из форм работы с молодыми специалистами является наставничество. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у начинающего специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

На сегодняшний день в районе трудится 68 молодых педагогов: 51 – в средних и основных общеобразовательных школах, 17 – в дошкольных образовательных организациях.

За каждым молодым специалистом закреплен опытный учитель, который оказывает практическую и теоретическую поддержку молодому коллеге. Педагог-наставник помогает начинающему учителю формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций, способствует формированию индивидуального стиля творческой деятельности, помогает ликвидировать недостаток знаний, применять теорию на практике.

Плодотворная работа в данном направлении ведется в следующих образовательных учреждениях: МОУ «Коротковская средняя общеобразовательная школа», МОУ «Красночикойская средняя общеоб-

разовательная школа №2», МОУ «Урлукская средняя общеобразовательная школа», МОУ «Захаровская средняя общеобразовательная школа». Руководители совместно с заместителями, руководителями методических объединений, учителями-наставниками выстраивают систему работы с молодыми специалистами, направленную на различные траектории профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост). Кроме того, ведется большая целенаправленная профориентационная работа со старшеклассниками.

На муниципальном уровне также организована поддержка молодых специалистов по различным направлениям, которая осуществляется в тесном содружестве с районной организацией профсоюза работников образования.

С целью объединения молодых педагогов, решения актуальных вопросов в профессиональной деятельности, а также привлечения внимания к их проблемам ежегодно проводится Слёт молодых педагогов. Формы проведения Слёта разнообразны. Для участников готовится насыщенная и полезная в практическом плане программа: педагогические гостиные, мастер-классы, психологические тренинги, документальный театр, час профсоюза, фестивали открытых уроков и т.д.. В рамках Слёта избирается Совет молодых педагогов, который работает в течение года. Традиционно на открытии слета исполняется Гимн молодых педагогов Красночичкойского района.

В феврале 2021 года во всех образовательных учреждениях района проведена Неделя молодого специалиста. Цель – адаптация молодых и начинающих педагогов к профессиональной деятельности, повышение престижа учительской профессии.

В рамках Недели проводились индивидуальные консультации для молодых учителей, анкетирование с целью изучения трудностей в работе, круглые столы и практико-ориентированные семинары, открытые уроки и т.д.

Опытом своей деятельности делились как педагоги-стажёры, так и молодые специалисты:

Так, Конторина Т.А., учитель информатики МОУ «Красночичкойская СОШ №2», провела мастер-класс для своих коллег на тему «Приёмы работы с интерактивной панелью». Молодой педагог данной школы Чебуштанова А.Н. – мастер-класс «Лэпбук». Открытое занятие на тему «Волшебные ладошки» дала Муратова И.В., старший воспитатель МДОУ Красночичкойский детский сад «Солнышко». Молодой учитель информатики МОУ «Урлукская СОШ» Гаврилова Т.С. провела открытый урок по теме «Относительные, абсолютные и смешанные ссылки». Педагог-психолог Яковлева Н.А. провела психологический тренинг «Я хочу... Я могу...».

Благодаря проведенному мероприятию молодые педагоги пополнили свои методические копилки разработками уроков, внеклассных



мероприятий, классных часов, родительских собраний и т.д.. Посещая мастер-классы опытных учителей, участники смогли на практике увидеть педагогические приёмы и применение активных методов преподавания.

Еще одним значимым мероприятием в феврале-марте 2021 года стало проведение муниципального конкурса эссе «Моя путеводная звезда», который проводится Управлением образования совместно с районной организацией профсоюза работников образования и Советом молодых педагогов.

Цель данного конкурса – создание условий для развития творческого потенциала педагогов образовательных организаций, а также выявление и позиционирование лучших наставников образовательных организаций района.

Методическая помощь начинающим специалистам оказывается в рамках заседаний районных методических объединений учителей предметников. Каждый руководитель РМО отслеживает успехи и проблемы всех членов объединения, особенно – молодых коллег.

Кроме того, для решения проблем методического характера, в 2021 году принято решение создать районную «Школу молодого педагога», которая будет являться составной частью системы повышения квалификации молодых учителей. В отличие от наставничества ШМУ позволит:

- расширить круг форм повышения квалификации за счет таких мероприятий, как круглые столы, семинары, конференции, тренинги, имитационные игры и другое;

- привлечь опытных учителей ОУ не только к индивидуальному, но и к групповому наставничеству, что, в свою очередь, позволяет молодым учителям ознакомиться с опытом большего количества педагогов-мастеров;

- организовать профессиональное взаимодействие внутри объединения с целью обмена опытом (в том числе через взаимопосещение уроков), совместной разработки инновационных проектов, соуправления учебно-исследовательской деятельностью школьников;

- активно использовать образовательную среду района для организации работы с молодыми учителями, а также привлекать ведущих специалистов в области образования для консультирования педагогов.

Надеемся, что данный проект будет инициативным, живым, творческим и очень интересным.

Администрация района старается оказать и материальную поддержку молодым специалистам.

С 2011 года учреждено вручение Гранта главы муниципального района «Красночикойский район» лучшим педагогическим работникам. В течение нескольких лет 2 гранта ежегодно вручалось молодым педагогам. За 9 лет реализации проекта, денежное поощрение полу-

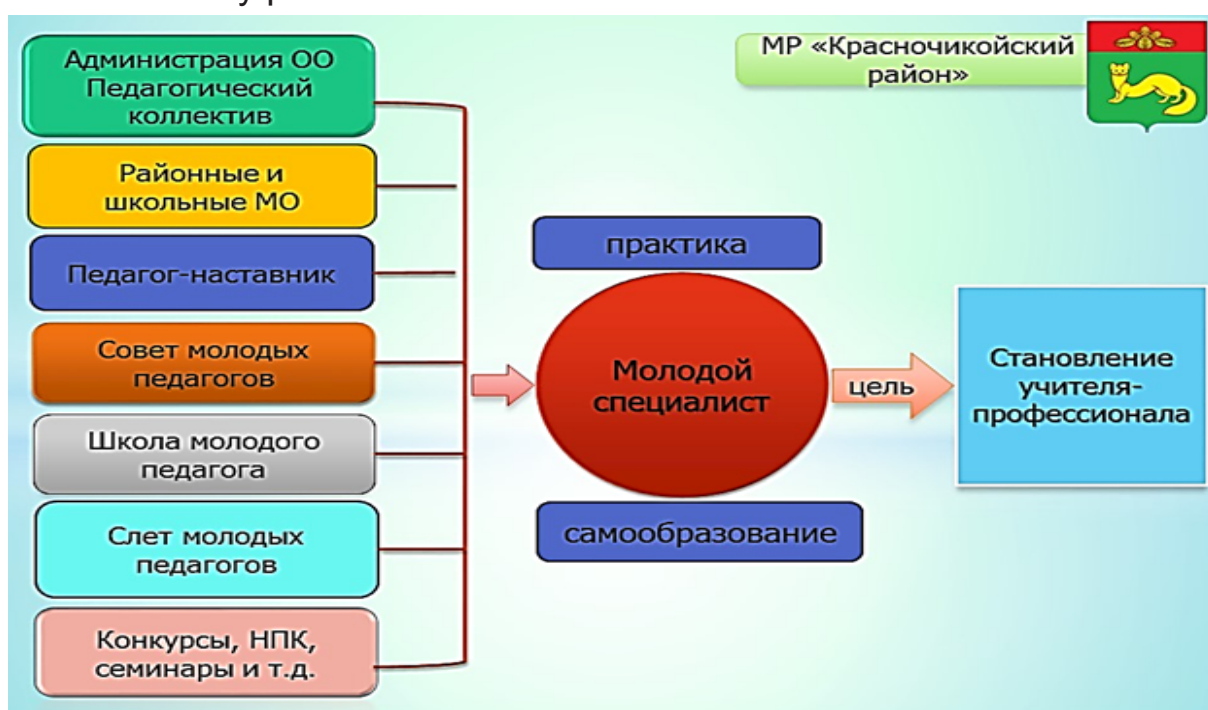
чили 32 педагога на общую сумму 1 млн. 840 тыс. рублей, из них – 8 молодые специалисты (400 тыс. руб.).

В декабре 2019 года. было заключено Территориальное отраслевое соглашение между администрацией муниципального района «Красночикийский район» и Красночикийской районной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ на 2020-2022 годы. В рамках реализации данного соглашения в сентябре 2020 года была оказана материальная поддержка в размере 20 тысяч рублей семи молодым педагогам, приступившим к трудовой деятельности.

Проблемным вопросом остается отсутствие жилья у молодых специалистов. Работа в данном направлении ведется. В сентябре удалось предоставить муниципальное жилье молодому педагогу в районном центре.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что в муниципальной системе образования Красночикийского района наработан определенный опыт по организации наставничества и сопровождению молодых специалистов, достигнуты результаты и положительные эффекты.

Доля молодых педагогов в районе по протяжении нескольких лет остается стабильной и составляет примерно 15% от общего числа педагогов. Наши молодые педагоги – активные участники районных, краевых, всероссийских мероприятий: конкурсы, научно-практические конференции, Забайкальский образовательный форум, краевая и всероссийская Школа молодых педагогов и другие. Существующая система сопровождения способствует их закреплению и дальнейшему профессиональному становлению, а также обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства педагога-наставника и всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему работы.



## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

### *1. Общие положения*

1.1. Настоящее положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в образовательных организациях Забайкальского края, права и обязанности наставника и закреплённого за ним педагогического работника.

1.2. Наставничество основано на принципах добровольности, доброжелательности, открытости, сотрудничества, направлено на приобщение к корпоративной культуре, формирование чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, гордости за выбранную профессию.

1.3. Настоящее положение распространяется на следующие категории педагогических работников (далее-стажёров):

– молодых педагогов в возрасте до 35 лет, окончивших образовательное учреждение профессионального образования или прошедших профессиональную подготовку и после окончания учёбы впервые трудоустроившихся в образовательную организацию;

– впервые принятых педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности;

– педагогов, нуждающихся в дополнительной методической подготовке.

1.4. Основными задачами наставничества являются:

1.4.1. Оказание помощи стажёру в освоении профессии и овладении в полном объёме должностными обязанностями за счёт ознакомления с современными методами и приёмами профессиональной деятельности, передачи наставниками личного опыта.

1.4.2. Обучение стажёра в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов.

1.4.3. Содействие достижению стажёром высокого качества труда;

1.4.4. Вхождение стажёра в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры и установление длительных трудовых отношений.

1.4.5. Воспитание у стажёра чувства личной ответственности за результаты своей профессиональной деятельности, эффективности труда.

## *2. Организационные основы наставничества*

2.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

2.2. Приказ о назначении наставника и сроках осуществления наставничества издаётся при приёме на работу педагогического работника в образовательную организацию, в осуществлении которого должно осуществляться наставничество.

2.3. Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагог, имеющий производственный опыт, достигший значительных успехов в своей профессиональной деятельности. Работники назначаются наставниками с их письменного согласия.

2.4. За одним наставником может быть закреплено одновременно не более 3 стажёров. Наставничество может осуществляться также в отношении группы стажёров.

2.5. В зависимости от условий руководитель образовательной организации может принять решение о периодическом освобождении на определённое время наставника и стажёра от выполнения непосредственных должностных обязанностей для проведения индивидуальных занятий, тренингов и иных мероприятий по плану стажировки.

## *3. Сроки наставничества*

3.1. Наставничество осуществляется, как правило, в течение 3 месяцев первого года работы с даты издания приказа о назначении наставника.

3.2. Период наставничества может быть продлён приказом руководителя образовательной организации, но не более, чем на 3 месяца.

3.3. Права и обязанности наставника и стажёра утрачиваются до истечения периода наставничества в случае прекращения наставником или стажёром трудовых отношений, либо невыполнения наставником или стажёром обязанностей, установленных настоящим Положением. В последнем случае прекращение наставничества оформляется приказом.

#### 4. *Руководство наставничеством*

4.1. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе или заместитель директора по научно-методической работе.

4.2. Заместитель директора содействует эффективному осуществлению наставничества, участию наставников в мероприятиях по обмену опытом, направлению наставников на повышение квалификации и выполнению других мероприятий по плану.

4.3. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, который рассматривает представленную наставником характеристику стажёра, заслушивает его сообщение о работе стажёра в период стажировки, а также отчёт стажёра о выполнении индивидуального плана стажировки и по результатам рассмотрения вносит предложение о дальнейшем профессиональном развитии.

#### 5. *Права и обязанности наставника*

5.1. Наставник имеет право:

5.1.1. Требовать от стажёра выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью.

5.1.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой стажёра, вносить предложения в профсоюзные органы, вышестоящему руководителю о поощрении стажёра, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

5.1.3. Участвовать в обсуждении профессиональной карьеры стажёра и планирования его дальнейшего профессионального развития.

5.2. Наставник обязан:

5.2.1. Составить план работы наставника, помочь составить стажёру индивидуальный план стажировки.

5.2.2. Изучить профессиональные проблемы стажёра, его отношение к работе.

5.2.3. Оказывать стажёру индивидуальную помощь в овладении содержания профессиональной деятельности, практическими приёмами и способами качественного выполнения обязанностей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

5.2.4. Способствовать рациональной организации труда стажёра.

5.2.5. Контролировать выполнение индивидуального плана стажировки.

5.2.6. Составить характеристику на стажёра.

## 6. Права и обязанности стажёра

6.1. Стажёр имеет право участвовать в разработке индивидуального плана стажировки и вносить предложения о его изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

6.2. Стажёр обязан:

6.2.1. Исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Ежемесячно представлять наставнику отчёт о выполнении индивидуального плана стажировки.

6.2.3. По истечении срока наставничества представлять отчёт о выполнении индивидуального плана стажировки.

## 7. Стимулирование работы и ответственность наставников

За выполнение своих обязанностей наставники могут быть отмечены руководителями образовательной организации по действующей системе поощрения в отрасли, в том числе и представлением их к почётным званиям.

## 8. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательной организации об организации наставничества;
- план работы наставника;
- протоколы общих собраний наставников и заседаний советов образовательной организации.

УТВЕРЖДЕНО  
Указом Президента  
Российской Федерации  
от 2 марта 2018 г. N 94

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ЗНАКЕ ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО»**

1. Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;

в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;

в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;

в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

2. Знак отличия "За наставничество" носится на правой стороне груди и располагается после знака отличия "За благодеяние".

3. Для особых случаев и возможного повседневного ношения предусматривается ношение миниатюрной копии знака отличия «За наставничество». Миниатюрная копия знака отличия "За наставничество" носится на левой стороне груди.

4. При ношении на форменной одежде ленты знака отличия «За наставничество» на планке она располагается после ленты знака отличия «За благодеяние».

УТВЕРЖДЕНО  
Указом Президента  
Российской Федерации  
от 2 марта 2018 г. N 94

## ОПИСАНИЕ ЗНАКА ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО»

Знак из серебра с позолотой. Он представляет собой круглую медаль диаметром 32 мм с выпуклым бортиком с обеих сторон.

На лицевой стороне знака, в нижней части, изображено восходящее солнце. На фоне солнечных лучей расположены стилизованные символические изображения знака атома, книги, шестеренки, циркуля и лиры серебристого цвета. По окружности знака – венок из пшеничных колосьев золотистого цвета.

На оборотной стороне знака – рельефная надпись: «За наставничество» и номер знака отличия.

Знак при помощи кольца соединяется с лентой, уложенной бантом.

Лента шелковая, муаровая, алого цвета с золотистой каймой по краям. Ширина ленты – 24 мм, ширина золотистой каймы – 2 мм. Расстояние от каймы до края ленты – 2 мм.

Миниатюрная копия знака носится на ленте, уложенной бантом. Диаметр знака – 16 мм, ширина ленты – 12 мм.

При ношении на форменной одежде ленты знака отличия «За наставничество» используется планка высотой 8 мм, ширина ленты – 24 мм.

Утвержден  
Указом Президента  
Российской Федерации  
от 2 марта 2018 г. N 94

## РИСУНОК ЗНАКА ОТЛИЧИЯ «ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО»



Лицевая сторона



Оборотная сторона



**Распоряжение Министерства просвещения РФ  
от 25 декабря 2019 г. N Р-145  
«Об утверждении методологии (целевой модели)  
наставничества обучающихся для организаций, осу-  
ществляющих образовательную деятельность по об-  
щеобразовательным, дополнительным общеобразова-  
тельным 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, организовать внедрение 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.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Заместитель Министра

М.Н. Ракова

УТВЕРЖДЕНА  
распоряжением Министерства  
просвещения Российской Федерации  
от 25 декабря 2019 г. №Р-145

**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**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее – Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

1.2. 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 (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

### 1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

– улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее – образовательные организации) 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;

– раскрытие 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 эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

1.5. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется субъектами Российской Федерации на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» (далее – ведомственный проектный офис).

1.6. Ведомственный проектный офис осуществляет методическое сопровождение внедрения настоящей целевой модели, в том числе путем направления методических рекомендаций.

## 2. Термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, осно-

ванное 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – 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.

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.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

### 3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

#### 3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности пе-

дагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

– низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

– отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

– невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

– отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

– низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

– кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

– конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

– отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

– высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;

– падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

– проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации (далее – студента):

– низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

– низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего професси-

онального развития;

- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – не востребованность на рынке;

- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;

- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

3.4. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;

- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;

- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;

- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

#### 4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в деятельности образовательных организаций

4.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (или местного самоуправления), осуществляющий государственное управление в сфере образования (далее – орган власти);

- Региональный наставнический центр – организация (структурное подразделение организации), наделенная органом власти функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества на территории соответствующего субъекта Российской Федерации;

- общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования,

осуществляющие реализацию программ наставничества;

- организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

- промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

4.2. Функции Регионального наставнического центра решением органа власти могут быть переданы уже существующей организации (подразделению организации), осуществляющей образовательную деятельность, региональному центру WorldSkills, некоммерческой организации, организациям любой формы собственности, чья деятельность прямо связана с образовательной или воспитательной работой.

4.3. Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации при участии во внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего субъекта Российской Федерации:

- принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;

- при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.

4.4. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования, при внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего субъекта Российской Федерации:

- осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;

- обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

- координирует работу Регионального наставнического центра;

- обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

- реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).



#### 4.5. Задачи Регионального наставнического центра:

- организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества;
- выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества;
- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов соответствующего субъекта Российской Федерации, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;
- разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;
- содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

4.6. Орган исполнительной власти муниципального образования, осуществляющий управление в сфере образования, при участии во внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования:

- согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;
- контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образо-

вательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

4.7. Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
- 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.

4.8. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

4.9. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых (примерная форма базы наставляемых представлена в Приложении).

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации.

Министерство просвещения Российской Федерации на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

4.10. Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации.

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

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

- основания для внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;
- сроки внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в субъекте Российской Федерации;
- назначение ответственного должностного лица за внедрение целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации;
- перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в субъекте Российской Федерации (Приложение);
- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в субъекте Российской Федерации (Приложение).

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

- основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (Приложение);
- утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации (Приложение);
- утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества (Приложение).

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

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

- описание форм программ наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участ-

ник 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.

4.10.4. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию (примерная форма дорожной карты представлена в Приложении):

- сроки реализации этапов программ наставничества;

- мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;

- мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

## 5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п.; рассказывать о пре-

имуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

5.2. В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;

- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

- участие руководителей всех уровней в программах наставничества;

- организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;

- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

5.3. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

- почетной грамотой;

- почетного звания «Лучший наставник»;

- нагрудным знаком наставника;
- иные.

Также могут применяться в целях поощрения:

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- нематериальное поощрение на рабочем месте:
- получение дополнительных дней к отпуску;
- расширенная медицинская страховка;
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

5.4. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное (материальное) выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;
- глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;
- рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

5.5. В организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие

порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.2. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (ме-



тод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (Раздел 2.3 Приложения 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора (Раздел 2.4 Приложения 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества).

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

6.3. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы (Разделы 2.1 и 2.2 Приложения 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества).

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразно-

го объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в разделах 2.5 и 2.6 Приложения 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте Российской Федерации)	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)	2	10

Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации)	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации)	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)	50	85

## 8. Нормативные основы целевой модели наставничества

8.1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года\* актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного про-

цесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559;

Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

8.2. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р).

8.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ ДОКУМЕНТОВ  
1. ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ**

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы

**2. ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВНИКОВ**

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Дата завершения программы	Место работы/учебы наставляемого	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

### 3. Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества		
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества		
Проведение анкетирования среди обучающихся/ педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых		
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества		
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)		
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников		



Обучение наставников		
Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		
Информирование участников о сложившихся парах/ группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации		
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		
Проведение встречи - планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		
Регулярные встречи наставника и наставляемого		
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров		
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

**Приказ Министерства просвещения РФ  
от 1 июля 2021 г. №400  
«О ведомственных наградах Министерства  
просвещения Российской Федерации»  
(извлечение)**

В соответствии с подпунктом 9.10 пункта 9 Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. №884 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, №32, ст. 5343), п р и к а з ы в а ю:

1. Учредить ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации:

...нагрудный знак «Почетный наставник»;

2. Утвердить:

Положение о ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации (приложение 1);

Описание ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (приложение 2).

3. Признать утратившим силу приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 9 января 2019 г. №1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2019 г., регистрационный N 54691).

4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 октября 2021 года.

Исполняющий обязанности Министра

А.А. Корнеев

Зарегистрировано в Минюсте РФ 30 августа 2021 г.  
Регистрационный №64798

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства просвещения  
Российской Федерации  
от 1 июля 2021 г. №400

## **Положение о ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации**

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок представления к награждению ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (далее соответственно – ведомственные награды, порядок награждения ведомственными наградами).

2. Ведомственные награды являются формой поощрения и общественного признания достижений лиц, указанных в пунктах 4 - 12 настоящего Положения.

3. Награждение ведомственными наградами производится за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся, а также функций по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере ведения Минпросвещения России.

... 9. Нагрудным знаком «Почетный наставник» награждаются лучшие наставники молодежи из числа:

– работников организаций, осуществляющих деятельность в сфере, указанной в пункте 3 настоящего Положения;

– работникам подведомственных Минпросвещения России организаций, а также работникам аппарата Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и его региональных (межрегиональных) и местных организаций;

– лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных служащих и работников Минпросвещения России;

– федеральных государственных служащих и работников иных федеральных органов государственной власти;

– лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации, государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, работников государственных органов субъекта Российской Федерации;

– лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих, работников органов местного самоуправления.

Награждение нагрудным знаком "Почетный наставник" производится за личные заслуги:

– в содействии молодым работникам (служащим), в том числе представителям творческих профессий в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;

– в приобретении молодыми работниками (служащими) опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;

– в оказании постоянной и эффективной помощи молодым работникам (служащим) в совершенствовании форм и методов работы;

– в проведении работы по воспитанию молодых работников (служащих), повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

...13. Кандидаты на награждение ведомственными наградами должны одновременно соответствовать следующим требованиям:

#### 13.1. Наличие стажа работы:

... не менее 15 лет осуществления деятельности в сфере, указанной в пункте 3 настоящего Положения, в том числе 3 года в представляющей к награждению организации (органе) – для присвоения почетных званий «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», для награждения нагрудным знаком «Почетный наставник»;

В случае ликвидации (упразднения) организации (органа) или реорганизации организации (органа) с передачей прав и обязанностей (функций и полномочий) другому юридическому лицу стаж работы (службы) кандидата сохраняется и считается непрерывным при определении соответствия его требованиям к стажу работы (службы) в организации (органе), представляющей ходатайство.

13.2. Наличие профессиональных заслуг в сфере, указанной в пункте 3 настоящего Положения, (сведения о поощрениях и награждениях за эффективную и добросовестную трудовую (служебную) деятельность).

13.3. Наличие наград и поощрений за активную и добросовестную наставническую деятельность; уникальных практик (программ) наставнической деятельности; тиражирование практики наставниче-

ства; публичное признание заслуг в профессиональном сообществе, высокая деловая репутация и нравственные качества при представлении к награждению нагрудным знаком «Почетный наставник».

13.4. Отсутствие не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости.

13.5. Отсутствие не снятого дисциплинарного взыскания.

13.6. Наличие:

... Почетной грамоты, либо почетного звания, либо нагрудного знака Министерства просвещения Российской Федерации, или иного федерального органа исполнительной власти, ранее осуществлявшего функции, указанные в пункте 3 настоящего Положения, при представлении к награждению ...нагрудным знаком «Почетный наставник». Указанное в настоящем абзаце требование не применяется к работникам, стаж которых деятельности, указанной в пункте 3 настоящего Положения, составляет свыше 40 лет.

## II. Порядок представления к награждению ведомственной наградой

14. Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом по месту основной работы (службы) лица, представляемого к награждению, и рассматривается коллегиальным органом организации (органа) (коллекцией, ученым, научным, педагогическим советом, общим собранием коллектива) (за исключением лиц, указанных в абзацах четвертом-пятом пунктов 6, 7, 9, 10, 11, 12 настоящего Положения). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению и настоящего Положения.

15. Число лиц, представляемых к награждению, может составлять:

– не более одного человека в год от организации (органа) общей штатной численностью менее 100 человек;

– не более одного человека в год на каждые 100 работающих (служащих) для организации (органов) общей штатной численностью свыше 100 человек.

При представлении органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере, указанной в пункте 3 настоящего Положения, документов о награждении работников организаций, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, количество представляемых к награждению лиц определяется от общего числа работающих в подведомственных ему организациях (органах) в субъекте Российской Федерации.

В случае наступления юбилейной даты организации (органа), которыми следует считать 50 лет, 55 лет и каждые последующие пять лет со дня образования организации (органа), число лиц, представ-

ляемых к награждению, может увеличиваться в два раза. При этом необходимо представить сведения от организации (органа) о дате образования.

Указанное количественное ограничение не распространяется на представляемых к награждению федеральных государственных гражданских служащих и работников Минпросвещения России.

16. При представлении к награждению нескольких кандидатур ходатайство о награждении (далее – ходатайство) оформляется общим списком.

17. К ходатайству прилагается наградной лист, рекомендуемый образец которого приведен в приложении к настоящему Положению (далее - наградной лист). В наградном листе рекомендуется указывать конкретные заслуги кандидата, сведения о личном вкладе в сферу деятельности организации (органа).

К наградному листу должны прилагаться: справка об общем количестве штатных сотрудников, работающих в организации (органе); решение коллегиального органа организации, представляющей работника к награждению (за исключением лиц, указанных в абзацах четвертом-пятом пунктов 6, 7, 9, 10, 11, 12 настоящего Положения).

К наградному листу, представленному к награждению медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, дополнительно прилагается список печатных трудов с указанием издательства, даты издания, количества печатных листов.

Справки об отсутствии у кандидата непогашенной судимости и неснятых дисциплинарных взысканий не оформляются, отсутствие таких сведений гарантируется руководителем организации (органа) при принятии решения о направлении ходатайства о награждении кандидата.

18. Представления к награждению ведомственными наградами вносятся:

–... высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации в отношении гражданских (муниципальных) служащих и (или) работников подведомственных им организаций;

– руководителями органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере, указанной в пункте 3 настоящего Положения;

– руководителями организаций, подведомственных Минпросвещения России;

...22. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, и иные организации, находящиеся в ведении субъектов Российской Федерации, направляют документы о награждении в орган исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере, указанный в пункте 3 настоящего По-

ложения (далее – орган исполнительной власти).

Орган исполнительной власти коллегиально рассматривает представленные документы и при соответствии кандидата требованиям настоящего Положения направляет ходатайство в Минпросвещения России с приложением решения коллегиального органа, в котором указываются фамилия, имя, отчество (при наличии), представляемого(ых) к награждению, его (их) должность, место и стаж работы в установленной сфере ведения и в организации (органе).

При представлении к присвоению почётного звания или награждению нагрудным знаком указывается дата награждения Почетной грамотой.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства просвещения  
Российской Федерации  
от 1 июля 2021 г. №400

### **Описание ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации**

... 6. Нагрудный знак «Почетный наставник» (далее – знак) изготавливается из серебристого металла. Представляет собой круглый медальон в обрамлении пальмового венка. В нижней части венка расположены скрещенные по диагонали свиток и перо. Медальон имеет синюю кайму с рельефной надписью: «ПОЧЕТНЫЙ НАСТАВНИК». Начало и конец надписи разделены декоративной рельефной точкой. В поле медальона, покрытом синей эмалью, изображение вертикально поставленной кисти руки с разомкнутыми пальцами. Начало и конец надписи разделены золотистой декоративной рельефной точкой. На ладонь синего цвета наложена серебристая ладонь меньшего размера.

Оборотная сторона имеет крепление в виде булавки.

Диаметр знака – 28 мм.

**Проект федерального закона №1116075-7**  
**«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях создания условий для развития наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организациях»**  
**(вносится Архангельским областным Собранием депутатов)**

Статья 1

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, №53, ст. 7598; 2014, №19, ст. 2289; №30, ст. 4257; 2016, №27, ст. 4246; 2019, №10, ст. 887; №30, ст. 4134; №49, ст. 6962; 2020, №17, ст. 2725; №31, ст. 5063) следующие изменения:

1) статью 2 дополнить пунктом 30.1 следующего содержания:

«30.1) наставничество педагогических работников в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организациях - деятельность педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и общий стаж педагогической работы не менее пяти лет, по оказанию содействия педагогическим работникам, впервые принятым на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, и (или) повысившим уровень профессионального образования, общий стаж педагогической работы которых составляет менее двух лет, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, умениями и навыками, в их профессиональном становлении и совершенствовании форм и методов обучения, воспитания обучающихся и (или) организации образовательной деятельности»;

2) в части 1 статьи 8:

а) пункт 3 после слов «включая расходы на оплату труда» дополнить словами «(в том числе на наставничество педагогических работников)»;

б) дополнить пунктом 4.1 следующего содержания:

«4.1) организация наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации»;



3) в статье 9:

а) наименование изложить в следующей редакции:

«Статья 9. Полномочия органов местного самоуправления муниципальных районов, муниципальных и городских округов в сфере образования»;

б) в части 1:

в абзаце первом слова «муниципальных районов и городских округов» заменить словами «муниципальных районов, муниципальных и городских округов»;

дополнить пунктом 1.1 следующего содержания:

«1.1) организация наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях».

## Статья 2

Внести в пункт 2 статьи 26.3 Федерального закона от 6 октября 1999 года №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, №42, ст. 5005; 2003, №27, ст. 2709; 2005, №1, ст. 17, 25; 2006, №1, ст. 10; №23, ст. 2380; №30, ст. 3287; №31, ст. 3452; №44, ст. 4537; №50, ст. 5279; 2007, №1, ст. 21; №13, ст. 1464; №21, ст. 2455; №30, ст. 3747, 3805, 3808; №43, ст. 5084; №46, ст. 5553, 5556; 2008, №29, ст. 3418; №30, ст. 3613, 3616; №48, ст. 5516; №52, ст. 6236; 2009, №48, ст. 5711; №51, ст. 6163; 2010, №15, ст. 1736; №31, ст. 4160; №41, ст. 5190; №46, ст. 5918; №47, ст. 6030, 6031; №49, ст. 6409; №52, ст. 6984; 2011, №17, ст. 2310; №27, ст. 3881; №29, ст. 4283; №30, ст. 4572, 4590, 4594; №48, ст. 6727, 6732; №49, ст. 7039, 7042; №50, ст. 7359; 2012, №10, ст. 1158, 1163; №18, ст. 2126; №31, ст. 4326; №50, ст. 6957, 6967; №53, ст. 7596; 2013, №14, ст. 1663; №19, ст. 2331; №23, ст. 2875, 2876, 2878; №27, ст. 3470, 3477; №40, ст. 5034; №43, ст. 5454; №48, ст. 6165; №51, ст. 6679, 6691; №52, ст. 6981, 7010; 2014, №11, ст. 1093; №14, ст. 1562; №22, ст. 2770; №26, ст. 3371; №30, ст. 4256, 4257; №42, ст. 5615; №43, ст. 5799; №45, ст. 6138; 2015, №1, ст. 11; №13, ст. 1807, 1808; №27, ст. 3947; №29, ст. 4359; №41, ст. 5628; 2016, №23, ст. 3283; №26, ст. 3866; №27, ст. 4222; 2017, №1, ст. 6; №31, ст. 4828; №45, ст. 6573; №50, ст. 7563; 2018, №1, ст. 26, 27, 87; №7, ст. 972, 975; №17, ст. 2425; №24, ст. 3414; №31, ст. 4834, 4856; №32, ст. 5113, 5133; №53, ст. 8424, 8454; 2019, №6, ст. 461; №12, ст. 1226; №42, ст. 5801; №52, ст. 7765) следующие изменения:

1) подпункт 13 после слов «включая расходы на оплату труда» дополнить словами «(в том числе на наставничество педагогических работников)»;

2) дополнить подпунктом 14.1-2 следующего содержания:

«14.1-2) организация наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации».

### Статья 3

Внести в Федеральный закон от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, №40, ст. 3822; 2005, №1, ст. 17, 25; 2006, №1, ст. 10; N 23, ст. 2380; №31, ст. 3452; №43, ст. 4412; 2007, №1, ст. 21; №25, ст. 2977; №43, ст. 5084; №46, ст. 5553; 2008, №48, ст. 5517; №52, ст. 6236; 2009, №48, ст. 5733; №52, ст. 6441; 2010, №15, ст. 1736; №49, ст. 6409; 2011, №17, ст. 2310; №29, ст. 4283; №30, ст. 4590, 4594, 4595; №48, ст. 6730; №49, ст. 7015, 7039; 2012, №26, ст. 3444; №50, ст. 6967; 2013, №14, ст. 1663; №19, ст. 2325; №27, ст. 3477; №43, ст. 5454; №48, ст. 6165; №52, ст. 6981, 7008; 2014, №14, ст. 1562; №22, ст. 2770; №26, ст. 3371; №30, ст. 4235; №42, ст. 5615; №43, ст. 5799; №52, ст. 7558; 2015, №1, ст. 11, 52; №27, ст. 3995; 2017, №1, ст. 6; №31, ст. 4828; 2018, №1, ст. 27, 47, 87; №7, ст. 975; №32, ст. 5133; 2019, №6, ст. 461; №18, ст. 2211; №31, ст. 4442) следующие изменения:

1) часть 1 статьи 15 дополнить пунктом 11.1 следующего содержания:

«11.1) организация наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях»;

2) часть 1 статьи 16 дополнить пунктом 13.1 следующего содержания:

«13.1) организация наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях».

### Статья 4

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2021 года.

Президент Российской Федерации