

казенное общеобразовательное учреждение  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»  
(КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»)

**Модель**  
**многофункционального наставничества**  
**педагогических работников в казенном**  
**общеобразовательном учреждении Ханты-**  
**Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская**  
**школа для обучающихся с ОВЗ»**

**СОСТАВИТЕЛИ:**  
ИВИНА С.Н.  
КАЗАНЧЕВА М.Я.  
АНДРЕЕВА О.В.  
СТОЯНОВА Н.З.  
АСЯМОЛОВА К.С.

# Содержание

- 1) Актуальность, социальная значимость и востребованность проблемы, на решение которой направлена Модель
- 2) Методологические основания, цели, задачи и принципы Модели
- 3) Инновационный характер и уникальность Модели
- 4) Структура и компоненты Модели (внутренний и внешний контур)
- 5) Необходимые кадровые условия и ресурсы для внедрения и реализации Модели
- 6, 7, 8) Организационно-педагогические, организационно-методические и материально-технические условия и ресурсы
- 9) Финансово-экономические условия, система мотивирования и стимулирования
- 10) Психолого-педагогические условия – меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе
- 11) Критерии эффективности и результаты измерения эффективности программ наставничества с учетом специфики их проявления в образовательной среде и социальной сфере
- 12) Вероятные риски в ходе реализации и управления инновациями Модели
- 13) Система мониторингов Модели
- 14) Список литературы, приложение

# 1. Актуальность, социальная значимость и востребованность проблемы

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

## **Актуальность:**

1. Наставничество - наиболее эффективный метод для вхождения молодого специалиста в профессию
2. В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников
3. Тенденция роста количества молодых специалистов в коллективе ОУ
4. По Указу Президента Российской Федерации Владимира Путина **2023 год** объявлен Годом **педагога и наставника**



Рост социальной значимости и актуальности становления системы наставничества в ОУ

**Проблема** - неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса (затрудняет его преобразование в широкое социально-педагогическое явление). Существует реальная потребность его преобразования в упорядоченный вид профессиональной деятельности в образовании



**Решение проблемы** - разработка и внедрение Модели многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях



## 2.1. Методологические основания

**Модель** многофункционального наставничества педагогических работников в КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ОВЗ» **разработана в соответствии:**

- ❖ с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями)
- ❖ с приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»

Предполагаемые **результаты реализации Модели многофункционального наставничества:**

- эффективная среда, включающая:
- ❖ непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников
  - ❖ рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов
  - ❖ методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации
  - ❖ обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников

## 2.2. Цели, задачи и принципы

**Цель:** обеспечить развитие непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения участников Модели многофункционального наставничества в КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ОВЗ» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

### **Задачи:**

1. Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня создание комфортной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
2. Содействовать повышению социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.

### **Принципы:**

- ❖ принцип добровольности, соблюдение прав и свобод, равенства педагогов (уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности)
- ❖ принцип индивидуализации и персонализации (признание способности личности к саморазвитию)
- ❖ принцип вариативности (возможность выбирать подходящие формы и виды наставничества)
- ❖ принцип системности (разработка и реализация Модели)

### 3. Инновационный характер и уникальность

**Инновационный характер Модели** состоит в развитии и совершенствовании системы наставничества. Инновационная деятельность отражена в «Программе наставничества под руководством наставника в разрезе форм наставничества»

#### **Уникальность:**

1. Это универсальная модель построения отношений внутри ОУ как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.
2. Комплексность Модели многофункционального наставничества
3. Роли участников Модели многофункционального наставничества разнообразны и затрагивают наиболее значимые формы взаимоотношений в педагогическом коллективе

# 4.1. Участники реализации Модели многофункционального наставничества

<b>Наставник</b>	педагогический работник, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого
<b>Наставляемый</b>	педагогический работник, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства
<b>Куратор</b>	сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации
<b>Наставник-учитель</b>	педагог-профессионал, у которого наставляемый может получить совет, рекомендацию, помощь по совершенствованию качества своего преподавания
<b>Наставник-тьютор</b>	это педагог, сопровождающий разработку и реализацию наставляемыми индивидуальной образовательной программы по приобретению или развитию конкретных проф. компетенций
<b>Наставник-коуч</b>	специалист, осуществляющий помощь наставляемому в выявлении и развитии сильных сторон (дарований и возможностей) наставляемых, в определении эффективных путей достижения, профессиональных целей
<b>Наставник-ментор</b>	высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования



## 4.2. «Ролевые модели в рамках форм наставничества». Модель «Педагог-педагог»

Наставник	Вариант наставников	Варианты наставляемых
<b>Форма наставничества «Педагог-педагог»</b>		
<b>Наставник-учитель (предметник)</b>	Опытный учитель (педагог) – «лидер педагогического сообщества, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив	«Молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
<b>Наставник-тьютор</b>	Специалист в области педагогики, который помогает участнику программы модели многофункционального наставничества определиться с индивидуальным образовательным маршрутом и сопровождающий его продвижение по индивидуальной траектории профессионально-личностного развития. Контролирует самостоятельную работу педагогического работника.	Любой педагог, участник программы модели многофункционального наставничества, желающий повысить свое профессиональное мастерство и разрабатывающий программу профессионального личностного развития
<b>Наставник-ментор</b>	Высококвалифицированный специалист в области педагогики, осуществляющий научно-методическую поддержку и помощь в решении конкретных задач профессионально-личностного развития наставляемого или группы наставляемых, участников программы модели многофункционального наставничества.	Любой педагог, участник программы модели многофункционального наставничества, желающий расширить свои возможности, приобрести новый опыт, новые компетенции, повысить свое профессиональное мастерство.
<b>Наставник-коуч</b>	Любой сертифицированный специалист, организующий для педагогов индивидуально или в малых группах тренинги, помогающие наставляемым увидеть свои достоинства и дарования. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств педагогического работника, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем	Любой педагог, обратившийся за психологической помощью, участник программы модели многофункционального наставничества



## 4.2. «Ролевые модели в рамках форм наставничества». Модели «Руководитель-руководитель», «Педагог-студент»

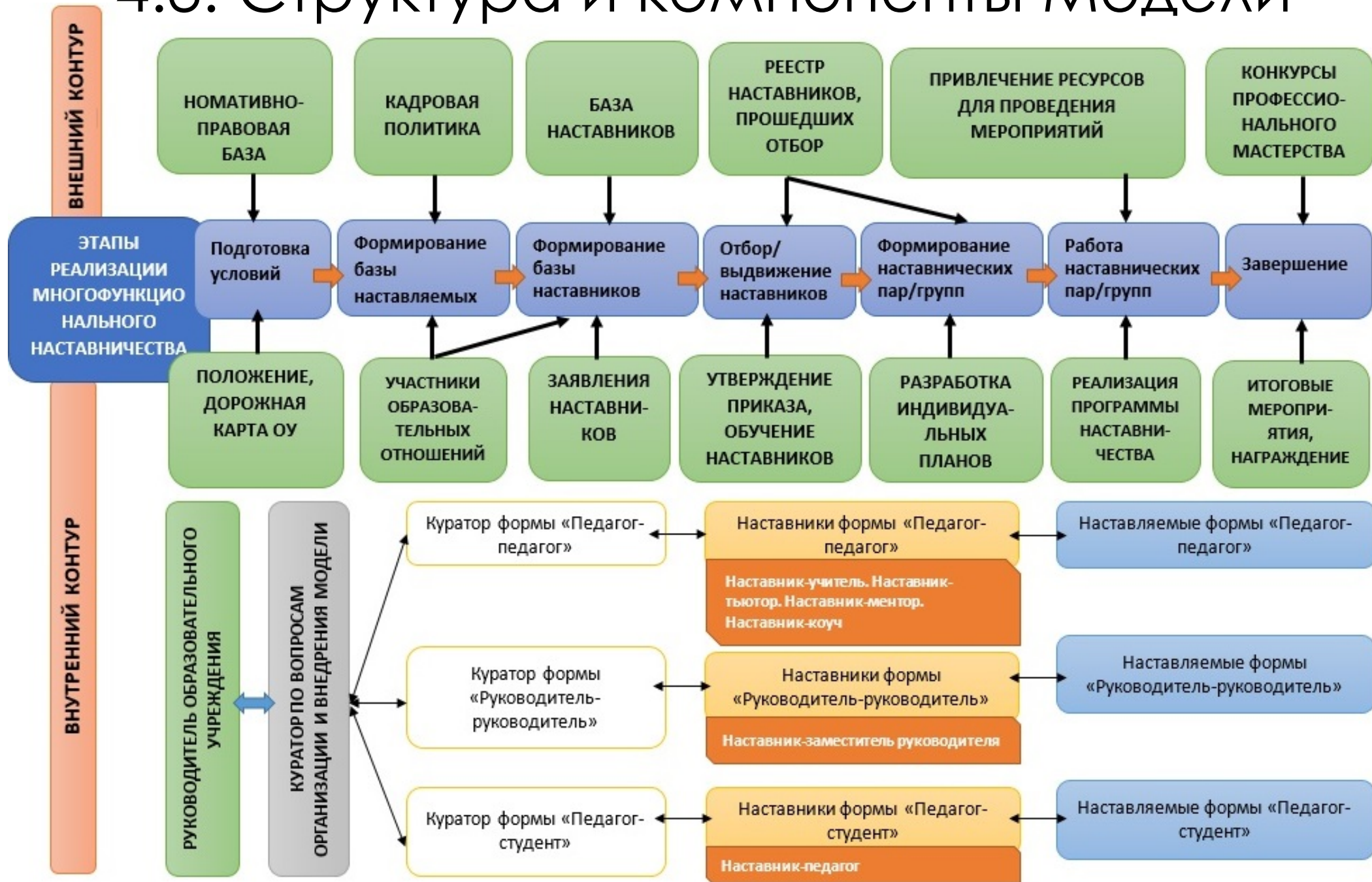
### Форма наставничества «Руководитель-руководитель»

<b>Наставник-заместитель руководителя</b>	<p>Опытный заместитель руководителя, имеющий профессиональные успехи (победитель различных конкурсов, автор различных публикаций, ведущий семинаров, вебинаров) склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области управления образованием</p>	<p>1. Заместитель руководителя, не имеющий опыта работы в должности заместителя руководителя и испытывающий трудности с выполнением трудовых функций и профессиональных задач.</p> <p>2. Заместитель руководителя, переведенный (назначенный) на другую должность (специфику), если выполнение им новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков</p>
---	---	--

### Форма наставничества «Педагог-студент»

<b>Наставник-педагог</b>	<p>Педагогический работник в возрасте до 28 лет, имеющий желание передавать свой опыт, профессиональную индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта</p>	<p>Студенты последних курсов педагогических ВУЗов</p> <p>1) в период прохождения практики либо в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях профессиональных и личностных компетенций обучающихся;</p> <p>2) Психологопедагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию</p>
--------------------------	--	---

# 4.3. Структура и компоненты Модели



## 5. Кадровые условия и ресурсы





# 6, 7, 8. Организационно-педагогические, организационно-педагогические, материально-технические условия и ресурсы

## **Организационно-педагогические, организационно-педагогические, материально-технические условия и ресурсы**

- ❖ подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества
- ❖ разработка персонализированных программ наставнической деятельности
- ❖ оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества
- ❖ изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников
- ❖ учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность, направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательной организации
- ❖ мониторинг результатов наставнической деятельности

## **Материально-технические условия и ресурсы:**

- ❖ рекреационная зона для индивидуальных и групповых встреч
- ❖ доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях)
- ❖ скоростной интернет
- ❖ средства для организации видео-конференц-связи
- ❖ другие материально-технические ресурсы



# 9. Финансово-экономические условия, система мотивирования и стимулирования

Стимулирование реализации системы многофункционального наставничества является инструментом мотивации и выполняет функции- экономическую, социальную и моральную.

**1. Материальное стимулирование** предполагает размер выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах

**2. Нематериальные способы стимулирования** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе:

- ❖ наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров
- ❖ наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников
- ❖ награждение почетными грамотами, благодарственными письмами

# 10. Психолого-педагогические условия

Это меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, что позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых, успешно адаптировать начинающих педагогов в коллективе

## **Психолого-педагогические условия:**

- ❖ психологическая поддержка формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов
- ❖ использование технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества

# 11. Критерии эффективности и результаты

**Уровень результативности** Модели многофункционального наставничества осуществляется директором образовательного учреждения совместно с куратором реализации программы развития наставничества. Для оценки результативности и эффективности Модели многофункционального наставничества используем модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты реализации Модели



# 12. Вероятные риски

Вероятные риски	Пути решения
<b>1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов</b>	создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.; участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников; рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества
<b>2. Низкая мотивация наставников, невысокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций</b>	планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых
<b>3. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту</b>	вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого; привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам



# 13. Аналитико-диагностический уровень мероприятий Модели многофункционального наставничества, наличие система мониторингов

Мониторинг реализации многофункционального наставничества состоит из двух основных этапов:

- ▶ оценка качества процесса реализации наставничества (оценка качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый»). Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, отследить динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах. По результатам опроса первого этапа будет предоставлен SWOT – анализ
- ▶ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников (позволит оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций; качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества; динамику образовательных результатов обучающихся)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>➢ участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>➢ У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>➢ низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО)</li> </ul>
Внешние	<p><b>Возможности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Эффективная система мотивации участников Программы;</li> </ul>	<p><b>Угрозы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Отсутствие заинтересованности руководителя в поддержке программ наставничества</li> </ul>

# 14. Список литературы

- ▶ Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя. Автореф.канд. пед. наук - М., 2007.
- ▶ Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Сов.Россия, 1981.
- ▶ Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847.
- ▶ Учебное пособие для мастеров производственного обучения и наставников на производстве «Методика профессионального обучения». Под общей ред. В.И.Блинова, М., Юрайт, 2017.
- ▶ ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 17.02.2021) «Об образовании в Российской Федерации», Ст.68.

казенное общеобразовательное учреждение  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»  
(КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»)

**Модель**  
**многофункционального наставничества**  
**педагогических работников в казенном**  
**общеобразовательном учреждении Ханты-**  
**Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская**  
**школа для обучающихся с ОВЗ»**

**СОСТАВИТЕЛИ:**  
ИВИНА С.Н.  
КАЗАНЧЕВА М.Я.  
АНДРЕЕВА О.В.  
СТОЯНОВА Н.З.  
АСЯМОЛОВА К.С.