

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 ограниченными возможностями здоровья»

Сургут
2022

СОСТАВИТЕЛИ:

Ивина С.Н.	директор КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
Казанчева М.Я.	заместитель директора по учебной работе и безопасности
Андреева О.В.	заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Стоянова Н.З.	заместитель директора по внеурочной внеклассной-воспитательной работе с детьми
Асямолова К. С.	учитель

Оглавление

СОСТАВИТЕЛИ:.....	2
Раздел I «Система наставничества».....	Ошибка! Закладка не определена.
Раздел II «Условия и ресурсы для внедрения и реализации Модели многофункционального наставничества».....	Ошибка! Закладка не определена.
Раздел III «Ролевые модели в рамках форм наставничества».....	Ошибка! Закладка не определена.
Раздел IV «Программа наставничества под руководством наставника в разрезе форм наставничества».....	Ошибка! Закладка не определена.
Программа профессионального становления	Ошибка! Закладка не определена.
План тематических занятий наставника с молодым специалистом «Профессиональные ступеньки в школе» на 2024-2025 учебный год.....	Ошибка! Закладка не определена.
Используемая литература	21
Приложение 1.....	Ошибка! Закладка не определена.
Приложение 2.....	24
Приложение 3.....	24

Модель многофункционального наставничества педагогических работников в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Раздел I. «Система многофункционального наставничества».

Модель многофункционального наставничества педагогических работников в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», образовательное учреждение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с 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».

Наставничество – является таким процессом передачи опыта (знаний, умений, навыков) молодому специалисту от опытного педагога, при котором происходит предоставление неопытным специалистам поддержки и совета, оказание необходимой помощи в социализации и вхождении в профессию.

Актуальность. Система наставничества в образовательном учреждении в настоящее время считается наиболее эффективным методом, который способствует вхождению молодого специалиста в профессию, создает условия для развития профессионализма. В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость, которых продиктована сменой стратегии, определяемые совокупностью внутренних глубинных структур и действующих реальных обстоятельств, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора. По Указу Президента Российской Федерации Владимира Путина 2023 год объявлен Годом **педагога и наставника**.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, рассматривают **наставничество как стратегически значимый элемент системы**. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. **метакомпетенцию**. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. В раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В связи с этим возрастает социальная значимость и актуальность становления непрерывной системы наставничества в образовательном учреждении [1].

В последние годы в КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» наблюдается тенденция увеличения количества молодых специалистов в коллективе школе. Главная **проблема наставничества** в образовательном учреждении – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его преобразование в широкое социально-педагогическое явление. Существует реальная потребность его преобразования в упорядоченный вид профессиональной деятельности в образовании. Одним из путей решения данного противоречия и данной **проблемы** является разработка и внедрение Модели многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Модель многофункционального наставничества включает **методологическую разработку основных категорий и понятий**, связанных с наставничеством, нормативно-правовое обеспечение наставнической деятельности (Положение, приложение 2), направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации многофункциональной Модели наставничества педагогических работников в образовательной организации (Дорожная карта, приложение 3) [3].

Наставничество – целенаправленное содействие молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы, имеющее индивидуальную форму работы. Эта работа с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении.

Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей. Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо как распространять имеющиеся программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, так и разрабатывать новые, инновационные модели. **Инновационный характер Модели** многофункционального наставничества – это развитие и совершенствование системы наставничества. В качестве примера инновационной деятельности предлагаем Программу наставничества (Приложение 1). Данная программа представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

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

Настоящая Модель многофункционального наставничества отражает комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Участники реализации Модели многофункционального наставничества:

Наставник — 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.

Наставляемый — 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.

Куратор — сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации.

Наставник-учитель/воспитатель — это педагог-профессионал, у которого наставляемый может получить совет, рекомендацию, помощь по совершенствованию качества своего преподавания.

Наставник-тьютор — это педагог, сопровождающий разработку и реализацию наставляемыми индивидуальной образовательной программы (далее — ИОП) по приобретению или развитию конкретных профессиональных компетенций.

Наставник-коуч — специалист, осуществляющий помощь наставляемому в выявлении и развитии сильных сторон (дарований и возможностей) наставляемых, в определении эффективных путей достижения, профессиональных целей.

Наставник-ментор — высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования.

Результатом Модели многофункционального наставничества является эффективная среда, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательном учреждении;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников [2].

Цели, задачи, принципы, инновационный характер и уникальность Модели многофункционального наставничества.

Цель: обеспечить развитие непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения участников Модели многофункционального наставничества в КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» 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.

Система Модели многофункционального наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдение прав и свобод, равенства педагогов предполагает уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию;
- принцип вариативности предполагает возможность выбирать подходящие формы и виды наставничества;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию Модели многофункционального наставничества с максимальным охватом педагогических работников.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», существуют: «педагог-педагог»; «руководитель-руководитель»; «педагог-студент».

Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом специфики профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов.

Раздел II. «Условия и ресурсы для внедрения и реализации Модели многофункционального наставничества»

1. Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательном учреждении персонализированных индивидуальных планов наставничества педагогических работников. Условия – это особенности функционирования образовательного учреждения, которые влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации

индивидуальных персонифицированных программ наставничества.

2. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательном учреждении:

- куратор реализации персонализированных планов наставничества;

- наставники-педагогов, которые:

➤ имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

➤ демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

➤ педагога-психолога, в подчинении которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации многофункциональной системы наставничества в образовательном учреждении включают:

➤ подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

➤ разработку 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-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательной организации;

➤ осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательном учреждении включают:

➤ рекреационную зону (комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

➤ доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в том числе электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

➤ скоростной интернет; средства для организации видео-конференц-связи;

➤ другие материально-технические ресурсы.

5. Финансово-экономические условия

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

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

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.

6. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

➤ психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов;

➤ использование технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества.

Модель многофункционального наставничества представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, но и наличие структурных компонентов и механизмов. Все структурные компоненты Модели многофункционального наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур между наставником и наставляемым) и внешний (контур образовательной организации) по отношению к ней. Это инвариантная составляющая Модели многофункционального наставничества. Во внутреннем контуре реализуется программа развития наставничества. Во внешнем контуре образовательная организация принимает Положение о системе наставничества педагогических работников, дорожную карту по его реализации и другие документы.

7. 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 наставничества. В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

➤ реакция наставляемого или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

➤ изменения в знаниях их оценки;

➤ изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;

➤ общая оценка результатов для образовательной организации.

8. Уровень прогнозирования возможных рисков в ходе реализации и управления инновациями Модели многофункционального наставничества:

1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

Возможные варианты по минимизации риска:

➤ 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.

2. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций:

➤ 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.

3. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту:

➤ вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;

➤ привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;

➤ привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

9. Аналитико-диагностический уровень мероприятий Модели многофункционального наставничества, наличие системы мониторингов:

9.1 Мониторинг реализации многофункционального наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста

участников.

9.2 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 «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 (таблица 1).

Таблица 1. SWOT-анализ Программ наставничества

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем четырем формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

9.3 Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга 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.

Таким образом, представленная Модель многофункционального наставничества педагогических работников в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» позволит обеспечить развитие непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения участников Модели. Обеспечит успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, будет содействовать росу его профпотенциала и уровня. Модель обеспечит создание комфортной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Раздел III. «Рольевые модели в рамках форм наставничества»

Наставник	Вариант наставников	Варианты наставляемых
Форма наставничества «Педагог-педагог»		
Наставник-учитель (предметник)	Опытный учитель (педагог) – «лидер педагогического сообщества, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических	«Молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков

	талантов и инициатив;	(организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
Наставник-тьютор	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
Наставник-ментор	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.
Наставник-коуч	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
Форма наставничества «Руководитель-руководитель»		
Наставник-заместитель руководителя	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.	1.Заместитель руководителя, не имеющий опыта работы в должности заместителя руководителя и испытывающий трудности с выполнением трудовых функций и профессиональных задач. 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.
Форма наставничества «Педагог-студент»		
Наставник-педагог	Педагогический работник в возрасте до 28 лет, имеющий желание передавать свой опыт, профессиональную индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта.	Студенты последних курсов педагогических ВУЗов 1) в период прохождения практики либо в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях профессиональных и личностных компетенций обучающихся; 2) психологопедагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию.

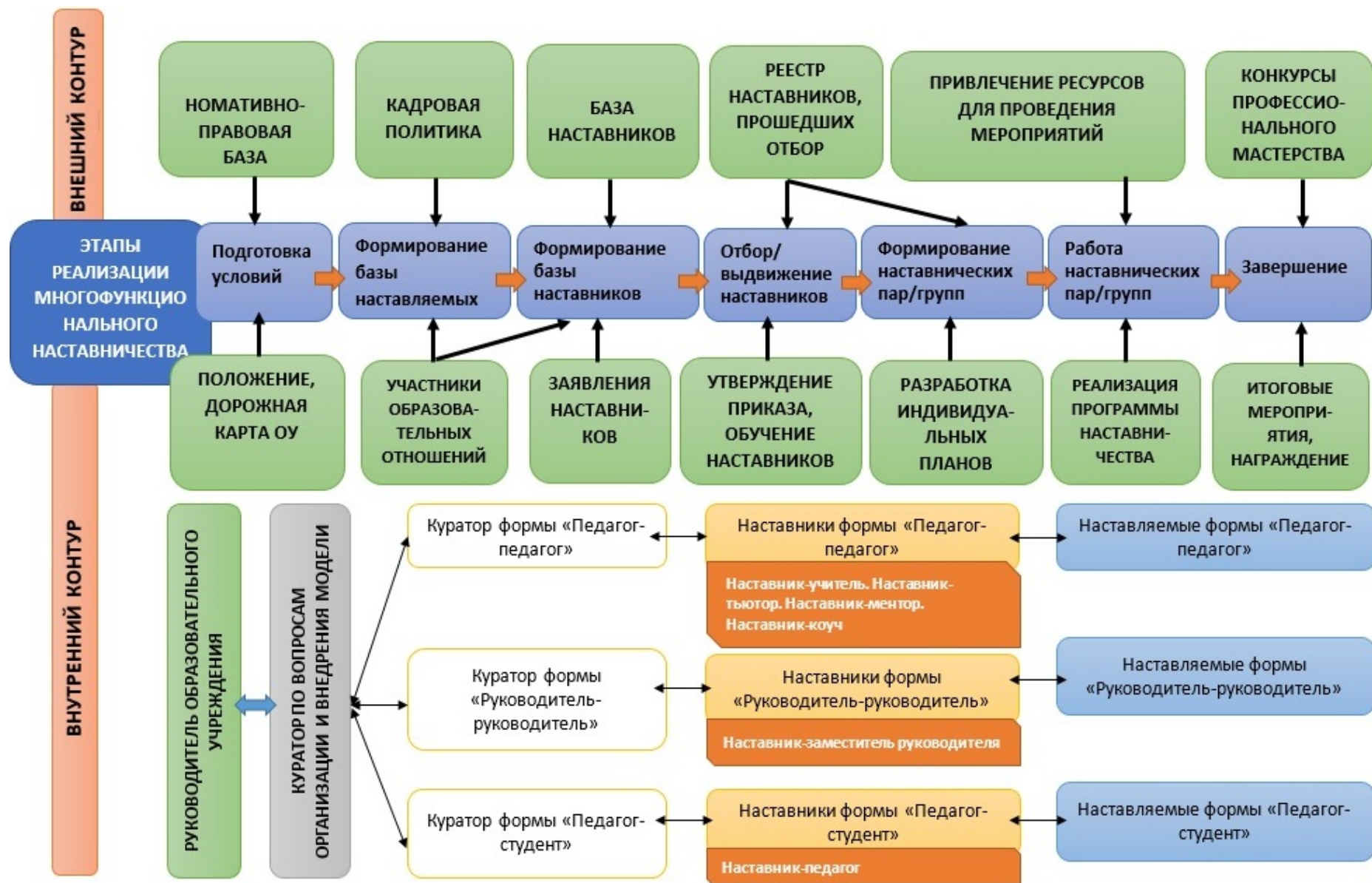


Рис. 1. Модель многофункционального наставничества педагогических работников в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Раздел IV. «Программа наставничества под руководством наставника в разрезе форм наставничества»

1. Форма наставничества: Педагог-педагог/молодой специалист

Становления педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов как внутренних, так и внешних. Учреждение в сфере образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Для осуществления системности в работе молодыми специалистами целесообразно выделить взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

Цель работы с молодым специалистом - оказать помощь в становлении педагога, создать пространство, где возможно себя реализовать.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и тьютора, знакомство с нормативной базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны принести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать новые идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования - один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, способности к инновационной деятельности).

План по профессиональному становлению молодого специалиста направлен не только на становление молодого учителя с профессиональной позиции, но и с позиции развития личности.

Основными **задачами** наставника в работе с молодым специалистом являются:

1. Активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть специалистом соответствующим современным требованиям.
2. Организация условий для формирования у молодого специалиста потребности в самообразовании.
3. Организация внутришкольной методической работы с молодым учителем.
4. Организация наставничества по различным направлениям работы с молодым учителем.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – двойственный процесс, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей являются первый, второй годы работы в школе.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

Первый этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Второй этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Программа профессионального становления

Раздел I. Вхождение в должность

<i>№ п/п</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Сроки исполнения</i>	<i>Форма отчетности</i>	<i>Отметка наставника о выполнении</i>
1	1. Организационные мероприятия: · собеседование с молодым специалистом; · знакомство с традициями ОУ; · выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого педагога. 3. Заполнение информационной карточки. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	август- сентябрь	Запись в рабочей тетради	
2	1. Нормативно-правовая база. Локальные акты, Положения, Устав и т.д. Правила оформления отчетной документации. 2. Адаптированная основная общеобразовательная программа. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.	сентябрь- октябрь	Запись в рабочей тетради	
3	Изучение правил трудового распорядка	сентябрь	Запись в рабочей тетради	
4	Изучение должностных обязанностей	сентябрь	Запись в рабочей тетради	
5	Обследование учащихся	октябрь	Запись в рабочей тетради	
7	Определение темы самообразования	октябрь- ноябрь	Методическая папка по самообразова нию	
8	Разработка методической папки молодого специалиста	октябрь- ноябрь	Методическая папка молодого специалиста	
9	Составление плана тематических занятий молодого специалиста и наставника	сентябрь	План тематических занятий	
10.	Электронный документооборот	сентябрь- октябрь	Изучение инструкций	
<u>Раздел II. Работа в должности</u>				

1. Педагогическая работа				
<i>№ п/п</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Сроки исполнения</i>	<i>Форма отчетности</i>	<i>Отметка наставника о выполнении</i>
1	Посещение уроков учителей, обучающихся детей со сложной структурой дефекта	в течение года	Фотографическая запись посещённых уроков	
2	Изучение системы работы коллег в системно-деятельностном подходе.	ноябрь-февраль	Записи посещенных уроков	
3	Разработка плана собственных рабочих программ для детей со сложной структурой дефекта	сентябрь	Рабочие программы	
5	Изучение форм, методов и средств обучения. Современные образовательные технологии и методики обучения».	в течение года	Конспекты уроков, самоанализы проведённых уроков	
6	Изучение приёмов формирования БУД с учётом требований ФГОС обучающихся с ОВЗ	в течение учебного года	Банк технологий, методов и приемов	
7	Изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе	март	Выступление на заседание методического объединения	
8	Знакомство с типологией уроков 1. Уроки «открытия» нового знания 2. Уроки отработки умений и рефлексии 3. Уроки общеметодологической направленности 4. Урок развивающего контроля	сентябрь-май	Планирование и проведение уроков деятельностной направленности по целеполаганию молодым педагогом Анализ приведённых уроков	
2. Методическая работа				
<i>№ п/п</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Сроки исполнения</i>	<i>Форма отчетности</i>	<i>Отметка наставника о выполнении</i>
1	Участие в совещаниях, заседаниях методического объединения	в течение года	Запись в рабочей тетради	
2	Участие в заседаниях педагогических советов (Педагогический совет «Через информационно-коммуникативную компетентность педагога к качественному образованию»)	в течение года	Запись в рабочей тетради	

3	Изучение специальной литературы: А.А.Дмитриев«Специальная коррекционная педагогика», «Особые дети. Вариативные формы коррекционно-педагогической помощи», «Деятельностный подход в профессиональной адаптации», А.Д.Гонеев «Основы коррекционной педагогики»	в течение года	Запись в рабочей тетради	
4	Изучение программ АООП	ноябрь-октябрь 2023	Рабочие программы по предметам	
5	Распространение педагогического опыта (публикации в сети Интернет)	ноябрь 2023 – май 2024	Конспекты уроков, публикации	
7.	Изучение Федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), примерной адаптированной основной общеобразовательной программы образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).	2023	Анализ	

3. Воспитательная работа

<i>№ п/п</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Сроки исполнения</i>	<i>Форма отчетности</i>	<i>Отметка наставника о выполнении</i>
1	Посещение классных часов, внеурочных занятий опытных педагогов	в течение года	Фотографическая запись посещённых занятий	
2	Заполнение психолого-педагогических дневников наблюдений за учащимися, ведение мониторинга БУД	в течение года	Отражение наблюдений в дневниках психолого-педагогических наблюдений и таблицах мониторингов БУД	
3	Работа с родителями и педагогами (мастер-классы, анкетирование, консультации,)	в течение года	Запись в рабочей тетради	
4	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями.	сентябрь	Дневник тьютора	
5	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ.	сентябрь-май	Отслеживание результатов. Отражение в индивидуальных маршрутах.	
6	Методика составления портфолио учащихся	сентябрь-май	Оформление портфолио	

4. Работа по саморазвитию

<i>№ п/п</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Сроки исполнения</i>	<i>Форма отчетности</i>	<i>Отметка наставника о выполнении</i>
1	Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	октябрь – ноябрь 2023	План по самообразова нию	
2	Самоанализ собственной деятельности	май 2024	Основные проблемы молодого педагога, пути их решения	

**План тематических занятий наставника с молодым специалистом
«Профессиональные ступеньки в школе»
на 2023-2024 учебный год**

<i>№ п/ п</i>	<i>Дата (сроки)</i>	<i>Тема занятия</i>	<i>Краткое содержание занятия</i>	<i>Форма отчетности</i>	<i>Отметка наставника о проведении занятия</i>
1.	<i>Сентябрь 2023</i>	Особенности мотивации молодого специалиста	Анкетирование, беседа.	Характеристика на основе наблюдений, анкета	
2.	<i>Ноябрь 2023</i>	« Особенности когнитивных процессов у умственно-отсталых детей »	Характеристика основных нарушений речи и их коррекция (краткий обзор)	Глоссарий	
3.	<i>Декабрь 2023</i>	«Учимся играя»	Применение игрового занимательного материала на уроках с детьми со сложной структурой дефекта	Уроки	
4.	<i>Февраль 2024</i>	«Формирование первоначальных коммуникативных умений у детей с умеренной и тяжёлой умственной отсталостью»	Технология формирования первоначальных навыков коммуникативных умений у школьников с тяжёлой и умеренной умственной отсталостью.	Запись в рабочей тетради, занятие	
5.	<i>Март 2024</i>	«Современные подходы к коррекции детского аутизма»	Вопросы методологии, новые тенденции, выбор коррекционного подхода. Использование технологий и приемов с аутичными детьми	Запись в рабочей тетради, отбор эффективных приемов	
6.	<i>Апрель 2024</i>	Характеристики на учащихся	Ознакомление с рекомендациями по составлению характеристик, составление характеристик	Характеристика, запись в рабочей тетради, пример заполнения	

7.	Май 2024	Самоанализ урока	Структура и особенности самоанализа урока в системно – деятельностном подходе.	Самоанализ уроков	
----	----------	------------------	--	-------------------	--

**План тематических занятий наставника с молодым специалистом
«Профессиональные ступеньки в школе»
на 2024-2025 учебный год**

<i>№ п/п</i>	<i>Дата (сроки)</i>	<i>Тема занятия</i>	<i>Краткое содержание занятия</i>	<i>Форма отчетности</i>	<i>Отметка наставника о проведении занятия</i>
1.	Сентябрь 2024	Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»	Изучение специальной литературы.	Запись в рабочей тетради	
2.	Ноябрь 2024	«Учимся читать и писать. Школьные трудности детей»	Краткий обзор школьных трудностей на этапе обучения речи и альтернативной коммуникации. Помощь учителю.	План работы по взаимодействию с педагогами начальных классов.	
3.	Декабрь 2024	«Использование информационно-коммуникативных технологий»	Информационно-коммуникативные технологии в образовательном процессе. Целесообразность использования на уроках.	Запись в рабочей тетради.	
4.	Февраль 2025	«Как организовать экскурсию»	Цели и особенности организации экскурсий. Требования к проведению.	Экскурсия	
5.	Март-Апрель 2025	Самоанализ педагогической деятельности	Современные подходы при коррекции дисграфии.	Выступление на заседании методического объединения	

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем наставником может осуществляться по следующим критериям:

<i>№</i>	<i>Показатели</i>	<i>Владеет в достаточной</i>	<i>Скорее владеет</i>	<i>Затрудняется ответить</i>	<i>Не владеет</i>
----------	-------------------	------------------------------	-----------------------	------------------------------	-------------------

		<i>степени</i>			
1. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
<i>№</i>	<i>Показатели</i>	<i>Владеет в достаточной степени</i>	<i>Скорее владеет</i>	<i>Затрудняется ответить</i>	<i>Не владеет</i>
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету так и внеурочной деятельности. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
<i>№</i>	<i>Показатели</i>	<i>Владеет в достаточной степени</i>	<i>Скорее владеет</i>	<i>Затрудняется ответить</i>	<i>Не владеет</i>
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки				

	готовности к работе в ОУ				
4. Теоретическая готовность к практике преподавания					
<i>№</i>	<i>Показатели</i>	<i>Владеет в достаточной степени</i>	<i>Скорее владеет</i>	<i>Затрудняется ответить</i>	<i>Не владеет</i>
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
5. Методическая готовность к практике преподавания					
<i>№</i>	<i>Показатели</i>	<i>Владеет в достаточной степени</i>	<i>Скорее владеет</i>	<i>Затрудняется ответить</i>	<i>Не владеет</i>
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся у выполнению домашнего задания				
6. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
<i>№</i>	<i>Показатели</i>	<i>Владеет в достаточной степени</i>	<i>Скорее владеет</i>	<i>Затрудняется ответить</i>	<i>Не владеет</i>
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Используемая литература:

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

Сведения о молодом специалисте:

Фамилия, имя, отчество:	Осинцева Виктория Викторовна
Образование:	Среднее специальное
Какое учебное заведение окончил:	Тюменский колледж производственных и социальных технологий
Год окончания учебного заведения:	2022
Специальность по диплому:	Сурдопереводчик
Педагогический стаж:	Первый год
Место работы:	КОУ «Сургутская школа для обучающихся детей с ОВЗ»
Должность:	учитель
Предмет:	Окружающий природный мир
Классы:	7 класс
Квалификационная категория:	отсутствует

Сведения о педагоге – наставнике:

Фамилия, имя, отчество:	Казанчева Марина Яковлевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Санкт-Петербург Образовательное учреждение «Институт специальной педагогики и психологии»
Год окончания учебного заведения:	2003
Специальность по диплому:	Учитель начальных классов
Педагогический стаж:	36 лет
Место работы:	КОУ «Сургутская школа для обучающихся детей с ОВЗ»
Должность:	учитель
Предмет:	Речь и альтернативная коммуникация, математические представления, окружающий природный мир, окружающий социальный мир, человек
Классы	8б
Квалификационная категория:	высшая

Календарный план работы школы наставника

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До ...2023	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Даты (от – до)	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОУ, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	До ...2023	Директор ОО
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации «...» на базе ...; - в рамках стажировки на базе «...»	До ...2023 примерные даты	Куратор Организация, проводящая обучение Принимающая организация
Организация и проведение совещания с	До ...2023	Куратор

наставниками по итогам обучения		
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	До ...2023	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОУ на следующий год	До ...2023	Куратор

РАССМОТРЕНО:
Заседании педагогического совета
приказом КОУ «Сургутская школа для
обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»

УТВЕРЖДАЮ:
КОУ «Сургутская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями
здоровья» приказ

ПОЛОЖЕНИЕ

Об организации наставничестве педагогических работников в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «Об организации наставничества педагогических работников в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»» (далее - Положение) разработано в соответствии на основе Методических рекомендаций

по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

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

- Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Распоряжением 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»;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

- 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».

е Положение о наставничестве определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ожидаемые результаты в образовательном учреждении.

настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- молодой педагог, только пришедший в профессию;
- опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- новый педагог в коллективе;
- педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

Наставник-учитель/воспитатель - это педагог-профессионал, у которого наставляемый может получить совет, рекомендацию, помощь по совершенствованию качества своего преподавания.

Наставник-тьютор - это педагог, сопровождающий разработку и реализацию Наставляемыми индивидуальной образовательной программы (далее - ИОП) по приобретению или развитию конкретных профессиональных компетенций.

Наставник-коуч - специалист, осуществляющий помощь наставляемому в выявлении и развитии сильных сторон (дарований и возможностей) наставляемых, в определении эффективных путей достижения жизненных, профессиональных целей.

Наставник-ментор - высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования.

Система наставничества в образовательной организации - это систематизированная форма корректирующего / стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовых функций.

Педагогические работники - работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию

работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Многофункциональное наставничество педагогических работников - организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидации профессиональных дефицитов.

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4 Методологические основы системы (целевой модели) наставничества

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства

работников, включающую работу *с молодыми специалистами*; деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*; работу с педагогическими кадрами *при вхождении в новую должность*; организацию работы с кадрами *по итогам аттестации*; *обучение при введении новых технологий и инноваций*; *обмен опытом* между членами педагогического коллектива.

Принципы системы (целевой модели) наставничества:

- *принцип научности* - предполагает применение научно- обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

- принцип *системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей **особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный**

и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Реализация системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования - на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования - на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в

профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

1.5. Структура Положения:

- Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Формы наставничества;
- Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- Организационная система наставничества педагогических работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и ее структурные компоненты;
- Этапы реализации многофункционального наставничества;
- Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Мониторинг и оценка результатов;
- Заключительные положения.

2. Цели и задачи системы наставничества в КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья». Формы наставничества.

2.1. Цель многофункционального наставничества педагогических работников: создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров, создание наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых).

2.2. Задачи многофункционального наставничества педагогических работников:

- адаптация наставляемых к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития региональной системы общего образования;
- создание условий для координации усилий разных специалистов-наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых, раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;
- создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;
- формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых;
- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3.1 Организация наставничества в общеобразовательном учреждении возлагается на директора, который осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуру наставника;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно определяет (предлагает) срок наставничества; утверждает индивидуальный план;
- утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за

ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество; вносит предложения о замене наставника; вносит предложения о поощрении наставника;

- обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

3.3 Директор школы в целях развития наставничества в организации обеспечивает организацию повышения квалификации наставников; совершенствование наставнической деятельности в соответствии с потребностями организации и стимулирование положительных результатов наставнической деятельности; систематическое рассмотрение вопросов, связанных с наставнической деятельностью, высшим руководством организации.

3.4 Директор школы назначает куратора, к зоне ответственности которого относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- разработка ежегодного плана многофункционального наставничества педагогических работников образовательной организации;

- организация и контроль мероприятий в рамках многофункционального наставничества педагогических работников;

- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;

- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам многофункционального наставничества педагогических работников;

- оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества;

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной программ многофункционального наставничества педагогических работников по запросам;

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

3.5 На уровне образовательной организации составляется «Дорожная карта» по реализации многофункционального наставничества педагогических работников.

3.6 Определяются наставники. Требования к подбору наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

- сформированные навыки по разъяснению, объяснению и инструктажу подопечных по тематике наставничества.

3.7 Наставничество в общеобразовательном учреждении устанавливается над следующими педагогическими работниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если

е ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

- педагогическими работниками для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов или совершенствования профессиональных компетенций.

3.8 Педагоги принимают участие в реализации многофункционального наставничества добровольно, с их письменного согласия (заявление, Приложение 1) и заключения между наставником и наставляемым соглашения (Приложение 2).

3.9 Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

3.10 Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.11 Срок наставничества, определенный приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.12 Замена наставника производится приказом директора школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.13 Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

3.14 Индивидуальный план составляется наставником не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации.

3.15 Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

3.16 В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

3.17 В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

4. Организационная система наставничества педагогических работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и ее структурные компоненты.

Таблица 1

Варианты программ наставничества

Наставник	Вариант наставников	Варианты наставляемых
Форма наставничества «Педагог-педагог»		
Наставник-	Опытный педагог (в общем	1) Молодой специалист

<p>учитель (предметник)/ Классный руководитель</p>	<p>образовании учитель того же предметного направления, что и наставляемый учитель) имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>(учитель, воспитатель и т.д.), имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. 2) Педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально - педагогических условиях трудовой деятельности: учитель, демонстрирующий низкие образовательные результаты обучающихся; воспитатель, демонстрирующий низкие образовательные результаты воспитанников. 3) Любой педагогический работник, который через взаимодействие с наставником, а также при его помощи и поддержке решает конкретные задачи профессионально-личностного развития, приобретает новый опыт, расширяет свои возможности, повышает своё профессиональное мастерство.</p>
<p>Наставник-коуч</p>	<p>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.</p>	<p>Любой педагог, обратившийся за психологической помощью, участник программы многофункционального наставничества.</p>
<p>Наставник-ментор</p>	<p>Высококвалифицированный специалист в области педагогики, осуществляющий научно-методическую поддержку и помощь в решении конкретных задач профессионально-личностного развития наставляемого или группы наставляемых, участников программы многофункционального наставничества.</p>	<p>Любой педагог, участник программы многофункционального наставничества, желающий расширить свои возможности, приобрести новый опыт, новые компетенции, повысить своё профессиональное мастерство.</p>
<p>Форма наставничества «Руководитель- руководитель»</p>		
<p>Наставник-заместитель</p>	<p>Опытный заместитель руководителя, имеющий</p>	<p>1. Заместитель руководителя, не имеющий опыта работы в</p>

руководителя	профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области управления образованием.	должности заместителя руководителя и испытывающий трудности с выполнением соответствующих трудовых функций и профессиональных задач. 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.
Форма наставничества «педагог - студент»		
Наставник-педагог	Педагогический работник, имеющий желание передавать свой опыт, профессиональную индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта.	Студенты в период прохождения практики либо в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся.

5. Этапы реализации многофункционального наставничества

Наставническая деятельность в образовательном учреждении включает в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»), включающая в себя создание локальных нормативно - правовых документов, назначение куратора, информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»), заключение соглашения.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются заявления от тех участников многофункционального наставничества в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»), которые еще не давали такого согласия.

Этап 3. Формирование базы наставников.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников.

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор (утверждается приказом). Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий многофункционального наставничества.

Этап 7. Завершение.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1 Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с утверждённой программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;

- оказывать наставляемому помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций;

- личным примером развивать положительные профессиональные качества наставляемого, при необходимости мягко и корректно корректировать его поведение;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников, в том числе в рамках «Школы наставников».

6.2 Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программ наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

- принимать участие в оценке профессиональных достижений наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценку соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам регионально! программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения регионально! программы;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества;

- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю 00 с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которой осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6.3 Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять

допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана: 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).

- Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых)

6.4 В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;

- представление к государственным и ведомственным наградам;

- помещение фотографии наставника на доску почета организации;

- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;

- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;

- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).

7. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Мониторинг и оценка результатов.

7.1 Мониторинг реализации многофункционального наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации наставничества;

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

7.2 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 программы, так и отследить важные показатели качественного изменения в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 2) реализуемой программы наставничества.

Таблица 2

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. 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.

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

Второй этап мониторинга позволяет 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.

В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

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 проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников образовательных организаций:

- повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- формирование межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональных уровнях.

Результатом эффективного внедрения региональной системы наставничества служит достижение показателя:

- «доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников»

Результатом успешной реализации муниципальной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.

Мониторинг процесса реализации персонализированной

программы наставничества в образовательной организации, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

Результаты мониторинга являются открытыми и доступными для использования субъектами системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, позволяют оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленных на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски.

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

8. Заключительные положения.

8.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты- Мансийского автономного округа - Югры и действует бессрочно.

8.2 В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального уровня.

Приложение 1
Директору
КОУ «Сургутская школа
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»
С.Н. Ивиной

(ФИО и должность кандидата - участника
реализации многофункционального
наставничества педагогических работников)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу включить меня в состав участников реализации многофункционального наставничества педагогических работников КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» на 20__-20__ учебный год в качестве (наставника, наставляемого).

«__» _____ 20__ г.

подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ «__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

подпись

Расшифровка подписи

СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между наставником и наставляемым

г. Сургут «___» _____ 20__ г.

Данное соглашение устанавливается между _____
и _____ (далее - Наставляемый),
совместно именуемыми "Стороны", в связи с их участием в реализации программы:
многофункционального наставничества педагогических работников

1. Предмет соглашения

Стороны договорились об участии в реализации программы многофункционального наставничества педагогических работников через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

Стороны определили следующие задачи*:

- повышение уровня профессиональных и над профессиональными компетенциями наставляемого;
- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;
- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;
- _____

(*Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника)

2. Права и обязанности Сторон

Наставник обязан:

- Разрабатывать индивидуальный план - комплекс мероприятий в рамках: организации работы наставнической пары/группы.
- Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения программы многофункционального наставничества педагогических работников в рамках компетенции.
- Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения: наставников.
- Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.
- Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора.
- Способствовать развитию информационного освещения реализации систем! наставничества в образовательной организации.
- Внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.
- Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.
- Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
- Вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту.
- Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Наставляемый обязан:

- Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии индивидуальным планом.
- Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.
- Внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.
- Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организаци работы наставнической пары/группы.
- Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.

- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

3. Заключительные положения

Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении _____ месяцев.

По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

1. Подписи Сторон

Наставник

Наставляемый

_____/_____ /_____ /_____

(подпись) (расшифровка)

(подпись) (расшифровка)

*(*права и обязанности наставника и наставляемого могут быть изменены и дополнены в соответствии с выбранной формой наставничества)*

«Дорожная карта внедрения и реализация Модели многофункционального наставничества»

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных актов образовательной организации: приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 - Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации). приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной программы наставничества педагога\группы педагогов. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических разработок для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций. Организация обмена опытом среди наставников.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1)Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1)Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение школьной конференции или семинара. 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества
7.	Информационная поддержка Модели многофункционального наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на сайте образовательной организации и социальных сетях.