



**РЕСПУБЛИКА КРЫМ**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ, АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»  
(ГКУ РК «ИМАЦ»)**

295000, Республика Крым,  
г. Симферополь,  
улица Александра Невского, д. 15

тел: (3652) 621 267  
(3652) 621 268  
e-mail: cpo@crimeaedu.ru

от 02.05.2023 г. № 01-13/90  
на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**Руководителям органов управления  
образованием муниципальных  
районов и городских округов в  
Республике Крым**

Направляем для использования в работе методические рекомендации «Об организации наставничества в общеобразовательных организациях Республики Крым».

**Приложение на 14 л.**

**Директор**

**О. ТРЕЩЁВ**

Алмазникова Е.В.  
Кожухова Л.В.  
8 (3652) 621 268

# ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ, АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

## *Об организации наставничества в общеобразовательных организациях Республики Крым (методические рекомендации)*

### **I. Общие положения**

Настоящие Методические рекомендации об организации наставничества в общеобразовательных организациях Республики Крым (далее – Методические рекомендации) разработаны для организации деятельности муниципальных органов управления образованием Республики Крым в соответствии с актуальными нормативными документами в 2023 году, объявленном в Российской Федерации Годом педагога и наставника.

В данных рекомендациях проанализированы нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; представлен примерный перечень документов и материалов, необходимых для организации работы наставника с молодым специалистом, даны рекомендации по организации наставничества в общеобразовательной организации (далее – ОО).

Нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Приказ Министерства просвещения РФ от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».
5. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
6. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, утвержденное приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 27.10.2022 № 1667.

*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 последипломного 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.

#### ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

- ✓ **Наставничество** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- ✓ **Наставник** – участник проекта по наставничеству, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- ✓ **Наставляемый** — участник проекта по наставничеству, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- ✓ **Целевая модель (проект) по наставничеству** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, ограниченных по времени и направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах взаимодействия с целью получения ожидаемых результатов.
- ✓ **Куратор** – член администрации ОО, отвечающий за организацию и реализацию проекта по наставничеству.
- ✓ **Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- ✓ **Виртуальное наставничество** – одна из форм наставничества, при которой используются возможности сети Интернет (видеоконференции, чаты в социальных сетях, электронная почта и т.д.).

Любой специалист, начинающий педагогическую деятельность без специально организованного сопровождения, сталкивается с целым рядом объективных сложностей в адаптационном периоде, поэтому наставничество является необходимым и наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, преобразование организационных процессов, цифровизация образовательной среды требуют от педагога быстрой и адекватной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие и персонификацию, в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.



## **II. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Целевая модель наставничества является совокупностью условий, ресурсов, механизмов, необходимых и достаточных для успешной реализации в ОО программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы и особенности функционирования ОО, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в целевой модели наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации программ наставничества в ОО.

### **2.1. Кадровые условия и ресурсы.**

Кадровые условия предполагают обязательное наличие в ОО:

- **куратора** реализации программ наставничества;
- **наставников – педагогов**, которые:
  - ✓ имеют подтвержденные результаты эффективной педагогической деятельности;
  - ✓ демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с участниками образовательного процесса;
- **педагога-психолога**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

### **2.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации целевой модели наставничества в ОО включают:

- разработку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных и муниципальных систем наставничества (КРИППО, муниципальные методические кабинеты и т.д.), стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций различных уровней и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в ОО;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### **2.3. Материально-технические условия и ресурсы.**

Материально-технические условия и ресурсы ОО могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;



- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

#### **2.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование**

Стимулирование реализации целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность ОО коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и регионального уровня определять размеры выплат стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

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, увеличение работоспособности педагогических работников:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров, в т.ч. органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными и государственными наградами.

ОО может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество», введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.



### III. Структурные компоненты целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации

Все структурные компоненты целевой модели наставничества распределяются на два контура: *внутренний* (контур ОО) и *внешний* по отношению к ней.

**3.1.** Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать целевую модель наставничества в ОО и отвечающие за успешность ее реализации:

***непосредственно ОО в лице руководителя:***

- ✓ издает локальные акты о внедрении и реализации целевой модели наставничества, утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- ✓ организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- ✓ осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение целевой модели наставничества;
- ✓ создает условия по координации и мониторингу реализации целевой модели наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией целевой модели наставничества осуществляет руководитель ОО.

В зависимости от особенностей работы ОО и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, ***куратор реализации программ наставничества***, который назначается руководителем ОО из числа заместителей руководителя.

***Куратор реализации программ наставничества:***

- ✓ своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- ✓ организует разработку программ наставничества;
- ✓ осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по ее внедрению;
- ✓ осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной/муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- ✓ принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ОО различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- ✓ инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией.



***Методическое объединение (МО) /совет наставников:***

Методическое объединение/совет наставников ОО – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников ОО в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Цель деятельности МО наставников – осуществление текущего руководства реализацией программ наставничества.

***Задачи деятельности МО наставников:***

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов ОО в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной профсоюзной организацией);
- принимать участие в разработке и апробации программ наставничества педагогических работников;
- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации программ наставничества педагогических работников в ОО;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

**3.2.** На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации целевой модели наставничества:

- муниципальные методические службы, ГБОУ ДПО РК «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (далее – ГБОУ ДПО РК КРИППО);
- средние профессиональные образовательные организации Республики Крым (далее – СПО), ГБОУ ВО РК «Крымский инженерно-педагогический университет им. Февзи Якубова» (далее – КИПУ), ФГАОУ ДПО «Академия



Министерства просвещения Российской Федерации», Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования), например – ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» и его структурные подразделения, с которыми заключены договоры о сотрудничестве по вопросам наставничества.

В соответствии с п. 2 приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 27.10.2022 № 1667 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» координация процессов формирования и внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Крым возложена на ГБОУ ДПО РК КРИШПО.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации целевой модели. Не все ОО имеют необходимый кадровый потенциал, поэтому ряд структурных компонентов целевой модели ОО может быть вынесен на внешний контур.

#### **IV. Основные этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Внедрение и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: подготовительный, основной и заключительный.

**4.1. Подготовительный этап** подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса ее реализации.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны в ОО:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО<sup>1</sup>.
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений<sup>2</sup>.
- Назначение куратора (одного из заместителей руководителя), отвечающего за разработку и реализацию программ наставничества, распорядительным актом руководителя.
- Внесение изменений в коллективный договор и другие действующие локальные акты организации (при необходимости), в которых могут устанавливаться льготы и преимущества для наставников, дополнительные меры социальной поддержки и гарантии.
- Создание страницы на официальном сайте ОО для отражения актуальной информации о реализации целевой модели наставничества.

<sup>1</sup> *Примерное Положение* (Приложение 1 к приказу Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 27.10.2022 № 1667 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»)

<sup>2</sup> *Примерная Дорожная карта* (Приложение 2 к приказу Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 27.10.2022 № 1667 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»)



Важно информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению целевой модели наставничества.

**4.2. Основной этап** внедрения целевой модели наставничества включает:

- определение пар/групп наставник/наставляемый с изданием распорядительного акта о закреплении наставнических пар/групп (с письменного согласия всех участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью).

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в ОО. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы ОО.

Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно по категориям:

- ✓ молодые/начинающие педагоги;
  - ✓ педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
  - ✓ педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - ✓ педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
  - ✓ педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
  - ✓ педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
  - ✓ педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике;
  - ✓ стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в ОО.
- заключение договоров/соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями (СПО, ВУЗами), стажировочными площадками муниципального/регионального/федерального уровня, реализующими образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»;
  - создание Совета наставников (при необходимости);
  - разработку куратором совместно с Советом наставников программ наставничества для образованных пар/групп.

Программа наставничества педагогических работников в ОО:

- ✓ является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- ✓ создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- ✓ разрабатывается предпочтительно совместно с наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной программой (в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).

Программа наставничества включает 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.

- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;
- разработку материалов анкетирования для оценки реализации программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);
- организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные);
- разработку планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом и т.д..

**4.3. *Заключительный этап*** направлен на мониторинг результатов внедрения целевой модели наставничества, рефлексию, поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг может проводиться по нескольким направлениям с целью определения объективных результатов реализации целевой модели наставничества и служит для обоснования управленческих решений.

***Мониторинг процесса реализации программы наставничества*** включает следующие направления:

- результативность реализации программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

***Мониторинг влияния программы наставничества на всех ее участников*** включает следующие направления:

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



## V. Формы наставничества педагогических работников

В ОО в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель ОО – педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа», «социальный партнер - педагог ОО» и т.д.

### 5.1. Форма наставничества «педагог-педагог».

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ОО.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

– взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является другом, и модель учителя, когда на первый план выводится не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, но и воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.

Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

– взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными, в т.ч. цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в ОО, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника.

– взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к



написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке к сдаче ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в ОО, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

### **5.2. Форма наставничества «руководитель ОО – педагог».**

В отдельных случаях руководитель ОО может стать наставником педагогов:

- в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».
- в качестве наставника педагога для подготовки последнего в административный резерв. В этом случае наставник работает на перспективное развитие ОО, повышение престижа и укрепление позитивного имиджа ОО и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога.

### **5.3. Форма наставничества «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» (обучающиеся ОО высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»).**

В форме наставничества «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент - студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в ОО или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент - выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги.

Для этого необходимо совместно с педагогическим вузом или организацией СПО (с руководством рекомендуется заключить договор о сотрудничестве) разработать индивидуальную программу прохождения практики студента, в которой будут учтены следующие моменты: параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже студент постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в ОО путем регулярной подготовки и проведения фрагментов урока/занятия, который ведет опытный педагог и/или педагог-наставник, а также знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, основной образовательной программой школы, методикой и технологиями преподавания предметов. Такой подход более эффективен, чем подготовка и проведение 2 - 3 «зачетных» уроков, т.к. позволит многократно отработать действия студента-практиканта на всех этапах урока/занятия, на различных типах и видах уроков, в том числе инновационных.

### **5.4. Форма наставничества «социальный партнер - педагог ОО»**

Интересный аспект работы педагогических работников ОО с социальными партнерами - подготовка школьников к всероссийским и международным олимпиадам, которая осуществляется в тесном взаимодействии с членами оргкомитета по подготовке к международным олимпиадам и профильными вузами, структурными подразделениями Российской Академией наук и ведущих научно-исследовательских институтов.



Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов (студентов педагогических вузов и колледжей) способна привести к следующим результатам:

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь ОО;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в ОО;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе;
- качественный рост успешности и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т.д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей с ОО;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

## **VI. Виды наставничества педагогических работников в ОО.**

- 6.1.** Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Этот вид наставничества обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
- 6.2.** Наставничество в группе – вид наставничества, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.
- 6.3.** Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.



**6.4.** Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**6.5.** Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**6.6.** Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

## **VII. Оценка результативности и эффективности реализации программы наставничества.**

Оценка результативности и эффективности реализации программы наставничества – обязательная промежуточная и итоговая процедура.

Наиболее распространенным инструментом оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества является анкетирование.

Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификацию наставника;
- готовность наставляемого применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества ОО получит ответы на такие важные вопросы, как:

- качество организованного для него наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования целевой модели наставничества и деятельности каждого наставника.

Также успешная апробация и внедрение программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений позволят ОО:

- создать электронный банк наставничества, доступный для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- увеличить долю педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сократить время на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;



- снизить «текучность» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в ОО;
- обеспечить повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности, повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач, построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

Директор



**О. ТРЕЩЁВ**