

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 41 города Томска**

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета

Протокол № 1 от 30.08.2022г

УТВЕРЖДЕНО

Директор МАОУ СОШ № 41 г.Томска

_____ С.М.Тропин

Приказ № 203

**МОДЕЛЬ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МАОУ СОШ № 41**

г. Томск

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МАОУ СОШ № 41 Г.ТОМСКА

1. Общие положения

Модель наставничества МАОУ СОШ № 41 г. Томска разработана на основе целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее – Модель).

Основные термины и понятия разработанной Модели соответствуют федеральной целевой модели наставничества:

- Целевая модель наставничества – это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программы наставничества в общеобразовательных организациях Томской области.
- Наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволит передавать знания и формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы.
- Форма наставничества – это способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определенной их основной деятельностью и позицией.

2. Структура Модели

Модель состоит из трех блоков:

1. Блок 1. Наставничество педагогов: реализация муниципальной модели г.Томска «учитель-учитель»
2. Блок 2. Наставничество учителей и обучающихся: реализация муниципальной модели г.Томска «ученик-ученик»
3. Блок 3. Сотрудничества педагогов и студентов педагогических специальностей и профилей обучения.

3. Дерево целей Модели

Обеспечить развитие участников процесса наставничества в МАОУ СОШ № 41 г. Томска и улучшение личных показателей их эффективности в разных моделях наставничества

1. Развивать профессиональную компетентность молодого педагога в вопросах организации учебного процесса, изучения нормативно-правовой базы, разработки программно-методического обеспечения;
2. Способствовать освоению молодым педагогом современных педагогических технологий, методов и приемов обучения с последующим применением их в практике молодых специалистов и начинающих педагогов.

1. Создать условия для раскрытия личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
2. Создать условия для осознанного выбора профессии обучающимися и формирования компетенций для построения успешной карьеры.

1. Создать условия для привлечения студентов ТПУ в качестве наставников обучающихся в различных сферах деятельности МАОУ СОШ № 41 г.Томска;
2. Развивать систему целевых договоров по направлениям профильного обучения ТПУ;
3. Внедрять сетевые формы реализации ООП и сетевого взаимодействия в различных сферах деятельности МАОУ СОШ № 41 г. Томска.

Блок 1. «Учитель-учитель»

Микро-проект 1.1.
«Мероприятия федеральной программы наставничества»
https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika

Микро-проект 1.2.
«Мероприятия региональной программы наставничества»
<https://vk.com/club174094138>

Микро-проект 1.3.
«Мероприятия муниципальной программы наставничества»
<http://moodle.imc.tomsk.ru/cour>

Блок 2. «Ученик-ученик»

Микро-проект.
«Успевающий-неуспевающий»

Микро-проект
«Лидер-пассивный»

Микро-проект
«Равный-равному»

Блок 3. «Учитель-студент-ученик»

Микро-проект
«Активный профессионал»

Микро-проект
«Коллега - молодой коллега»

4. Нормативно-правовое обеспечение реализации Модели

Внедрение методологии (целевой модели) наставничества в МАОУ СОШ № 41 г. Томска, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, обеспечивается нормативными документами разных уровней и осуществляется на основе:

3.1. Блок 1. Наставничество педагогов: реализация муниципальной модели г. Томска «учитель-учитель»

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цель: создание системы методической поддержки молодых и начинающих педагогов, способствующей развитию их профессиональной компетентности, творческого потенциала, успешной адаптации и закреплению в новом коллективе.

Задачи:

- развивать профессиональную компетентность молодого педагога в вопросах организации учебного процесса, изучения нормативно-правовой базы, разработки программно-методического обеспечения;
- способствовать освоению молодым педагогом современных педагогических технологий, методов и приемов обучения с последующим применением их на практике.

Нормативная база:

Федеральный уровень

- [Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.09.2022 №2806-р О создании организационного комитета по проведению в РФ Года педагога и наставника](#)
- [Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии \(целевой модели\) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»](#)
- [Методические рекомендации по внедрению 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](#)
- [Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» \(вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»\)](#)

Региональный уровень

- [Распоряжение](#) Департамента общего образования Томской области от 13.04.2020 г. №305-р «Об утверждении региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области»
- [Распоряжение](#) Департамента общего образования Томской области от 19.11.2020 г. № 947-р «Об утверждении региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 годы»»
- [Распоряжение](#) Департамента общего образования Томской области от 27.05.2020 г. № 420-р «О внедрении и реализации в Томской области 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 учащимися»

Муниципальный уровень

- [Распоряжение](#) департамента образования Города Томска от 06.08.2021 г № 688-р «Об утверждении муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» Приложение «Муниципальная программа «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2020-2024 гг.»
- [Распоряжение](#) департамента образования администрации Города Томска №735-р от 17.08.2021 г. «Об утверждении муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томска» на 2021 -2024 гг.»(молодые педагоги)
- [Распоряжение](#) департамента образования администрации Города Томска от 28.06.2022 №645-р «Об организации деятельности муниципальных педагогов- наставников в 2022-2023 учебном году»
- [Список муниципальных педагогов — наставников](#) на 2022-2023 учебный год (приложение № 2)
- [График проведения мероприятий](#) муниципальными педагогами-наставниками в 2022–2023 учебном году для молодых педагогов г. Томска с целью обеспечения профессионального развития молодых педагогов, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями (приложение № 3)
- [Муниципальная программа](#) «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» (молодые педагоги) (приложение № 1)
- [Распоряжение](#) ДО администрации Города Томска от 28.06.2022 г. № 644р «Об организации деятельности муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов города Томска в 2022-2023 учебном году»
- [Положение](#) о наставничестве на муниципальном уровне
- [Муниципальная сеть по методическому сопровождению молодых педагогов «Молодой специалист»](#)

Локальные нормативные акты МАОУ СОШ № 41 г. Томска

- Положение о наставничестве МАОУ СОШ № 41 г. Томска
- Приказы о назначении наставников и планы работы

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
 - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.2. Блок 2. Наставничество обучающихся: реализация муниципальной модели г. Томска «ученик-ученик»

Цель: Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). успешное формирование у учеников младшей и средней школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
2. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
3. Формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.
4. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
5. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
6. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
7. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Принципы наставника:

1. Помочь подростку приобрести положительный жизненный опыт
2. Делиться опытом и навыками
3. Узнавать новое о психологии детей
4. Научиться понимать свои чувства
5. Быть в курсе молодежных трендов

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией.

Нормативная база

Федеральный уровень

— [Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.09.2022 №2806-р О создании организационного комитета по проведению в РФ Года педагога и наставника](#)

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

— [Методические рекомендации по внедрению 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](#)

[Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» \(вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»\)](#)

Региональный

— [Приказ ОГБУ «РЦРО» от 23.11.2020 г. № 331/1 «Об утверждении дорожной карты реализации региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 годы»](#)

— [Письмо ОГБУ «РЦРО» от 18.06.2021 г. № 647 «О направлении методических рекомендаций»](#)

Муниципальный

— [Распоряжение](#) департамента образования Города Томска от 06.08.2021 г № 688-р «Об утверждении муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» Приложение «Муниципальная программа «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2020-2024 гг.»

— [Распоряжение](#) департамента образования администрации Города Томска №779-р от 16.08.2022 года «Об организации работы муниципальной образовательной сети по сопровождению одаренных детей на 2022-2023 учебный год»

— [Распоряжение](#) департамента образования администрации Города Томска №1362-р от 21.12.2022 года «Об анализе результатов мониторинга реализации программы наставничества для обучающихся в муниципальной системе образования «Город Томск» за 2021 год в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования»

Локальные нормативные акты МАОУ СОШ № 41 г. Томска

— [План мероприятий МАОУ СОШ № 41 г. Томска в рамках муниципальной образовательной сети по сопровождению одаренных детей на 2022/2023 учебный год](#)

Отбор участников блока

Наставник	Наставляемый	
	<i>Пассивный</i>	<i>Активный</i>
Кто может быть		
— Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени,	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной
— Ученик, демонстрирующий		

<p>высокие образовательные результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. – Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. – Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений. 	<p>демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
---	---	--

Варианты программы

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

3.3. Блок 3. Модель сотрудничества педагогов школы и студентов педагогических специальностей и профилей обучения «педагог-студент»

Целью педагогического наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Нормативная база

Региональные документы

- [Письмо](#) Департамента общего образования Томской области №57-0445 от 27.01.2022 г. «О направлении Концепции профильных психолого-педагогических классов»
- [Концепция профильных психолого-педагогических классов](#)

Муниципальные документы

- [Распоряжение](#) ДО администрации Города Томска от 18.10.2022 г. №1012-р «Об утверждении календарного плана мероприятий по открытию и функционированию в общеобразовательных организациях города Томска классов/групп психолого-педагогической направленности в 2022-2023 учебном году»
- [Приказ](#) ДО администрации Города Томска от 25.10.2022 г. № 113 «Об утверждении Положений и планов городских проблемно-творческих групп на 2022-2023 учебный год»
- [Письмо](#) ДО администрации Города Томска от 31.10.2022 №01-22/4456 «Об изменении в договоре о целевом обучении»
- [План](#) проведения осенней образовательной сессии в рамках сетевого образовательного проекта ТГПУ «Открытый педагогический класс» для 11-классников
- Список образовательных организаций, заключивших договоры о целевом обучении с ТГПУ [ООУ](#) [УДО](#) [ДОУ](#)
- [Письмо](#) департамента образования администрации Города Томска от 22.11.2020 № 01-22/4823 «Об организации практики студентов ТГПУ в ОО г. Томска» ([Список практик в ТГПУ на 2022-2023 год](#) [Форма заявки 2023 г](#))
- Материалы совещания по практикам ТГПУ 15.11.2022 ([Презентация](#))
- Материалы совещания по практике ФПСО на 15.11 ([Презентация](#))
- [Письмо](#) департамента образования администрации Города Томска от 31.10.2022 №01-22/4456 «Об изменении в договоре о целевом обучении»

Локальные нормативные акты МАОУ СОШ № 41 г. Томска

- [Приказ](#) “О назначении наставников студентам» (Приложение 1)
- Приложение 2 к приказу “План работы со студентами на 2022/2023 учебный год.”
- Программа наставнического взаимодействия “Педагог- студент (Приложение 3).

4. Форма «Ученик – ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия

<p>Через школьное сообщество.</p> <p>Выбор из наиболее мотивированных учащихся.</p> <p>Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического – на коммуникационные навыки и эмпатию).</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации.</p> <p>Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.</p> <p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) анкетирование с последующим совмещением;</p> <p>2) личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии;</p> <p>3) назначение куратором.</p>	<p>Лидерский статус.</p> <p>Реализация лидерского потенциала.</p> <p>Благодарственные письма и грамоты для портфолио.</p> <p>Причастность к школьному сообществу.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия.</p> <p>Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
---	--	--	---	---

Ученик – ученику

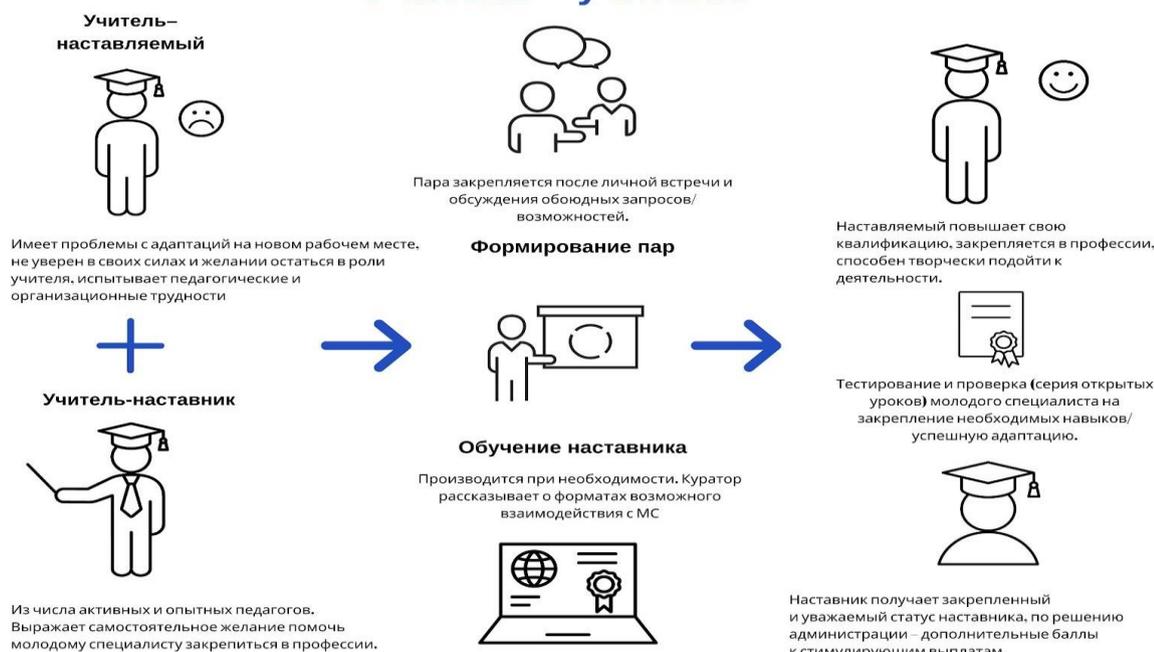


Форма «Учитель – учитель»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
--------------------------	-----------------------------	--	------------------------------	--

<p>Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.</p> <p>Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.</p> <p>Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника.</p> <p>Лидерство в педагогическом сообществе.</p> <p>Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.</p> <p>Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта на практике.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
--	---	--	---	--

Учитель – учителю



Форма «Учитель – студент»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия.</p> <p>Проводится опрос/личная встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.</p>	<p>Осуществляет ся куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами и.</p> <p>Работа с пособиями МЕНТОРИ «Рабочая тетрадь наставника» (целеполагание, стратегия коммуникация, эмпатия, оценка результатов).</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников</p> <p>2) Групповая встреча наставников от предприятия с наставляемых с последующим общением и обоюдным выбором.</p> <p>3) Демо-день с посещением учащимися предприятия и последующим сбором обратной связи от них.</p>	<p>Поощрение за реализацию программ КСО.</p> <p>Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление коммуникационных и иных гибких авторитета.</p> <p>Развитие навыков.</p> <p>Активное участие в жизни сообщества благодарных выпускников – причастность, признание.</p> <p>Признание профессионального мастерства.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными/гибкими навыками.</p> <p>Оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

5. Этапы реализации целевой программы наставничества

1-й этап – алгоритм условий для запуска программы:

- определить формы наставничества, которые будут реализовываться в общеобразовательной организации;
- назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс;
- фиксировать задачи, формы наставничества и ожидаемые результаты;
- обеспечить нормативно-правовое сопровождение.

2-й этап – отбор и обучение наставников

Критерии отбора наставника:

- желание наставника участвовать в программе;
- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный жизненный, профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция;
- мотивация.

3-й этап – формирование банка наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы:

- обучающиеся, готовые помочь сверстникам;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;
- родители/опекуны обучающихся
- участники родительских или управленческих советов с выраженной гражданской позицией.

4-й этап – формирование банка наставляемых:

- информировать родителей/опекунов, педагогов, обучающихся
- о возможностях и целях программы;
- организовать сбор данных о наставляемых.
- Результат этапа – сформированный банк наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

5-й этап – организация работы

Обязательные образовательные процедуры:

- оформление нормативно-правовых документов;
- определение приоритетных целей, задач развития наставляемого и общих задач пары/группы;
- предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов;
- организационный контроль, сбор обратной связи и фиксация промежуточных результатов;
- формирование наставнических пар/групп и оформление согласия на обработку персональных данных;
- групповая встреча наставника и наставляемых;
- проведение анкетирования, мониторинга и их обработка.

6-й этап – завершение программы

Основные задачи этапа:

- представление результатов работы конкретной пары/группы;
- сбор обратной связи от участников программы;
- организация и проведение финального мероприятия;
- награждение лучших наставнических пар/групп;
- формирование успешных кейсов, практик для дальнейшей работы.

6. Программы мероприятий Модели

Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет, имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Программа мероприятий основана на федеральных, региональных и муниципальной программ. Мероприятия объединяются в микропроекты (смотри дерево целей, раздел 3 Модели).

1). Федеральные мероприятия

«Мероприятия Года педагога и наставника, направленные на повышение престижа профессии учителя, охватят всё педагогическое сообщество страны – это более 500 тысяч учителей и наставников, 12 миллионов учащихся и их родителей, ожидается, что в целом в активности такие как выставки, образовательные события, кинопроекты, освещающие деятельность по развитию образования и популяризирующие наследие отечественной педагогической науки и многое другое, будут вовлечены до 80 миллионов россиян» (Министр просвещения Российской Федерации С.С. Кравцов)

[ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА](#)

2). Региональные мероприятия

[АССОЦИАЦИЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ](#)

Региональный конкурс «Лучшие практики наставничества»

Категория участников: педагогические и руководящие работники (за исключением лиц, занимающих должность «директор/заведующий» образовательной организации) системы общего образования и дополнительного образования (муниципальных образовательных организаций, государственных общеобразовательных организаций, в отношении которых Департамент общего образования Томской области осуществляет функции и полномочия учредителя), осуществляющие функцию наставника.

Сроки/этапы проведения: 01 февраля – 14 апреля 2023 года

I этап: приём конкурсных материалов: 01 февраля - 22 февраля техническая экспертиза конкурсных материалов (соответствие требованиям конкурса), определение списка участников конкурсных испытаний: 24 февраля – 03 марта

II (Заочный) этап: конкурсное испытание «Портфолио наставника»: 06 марта – 31 марта

III (Очный) этап: конкурсное испытание «Мастерская наставника»: 03 апреля – 14 апреля

Важно: конкурсные материалы принимаются в одном письме в срок до 22 февраля (с указанием темы письма «Лучшие практики наставничества - 2023») только в электронном виде по адресу электронной почты nastavnik.tomsk@yandex.ru

3). Муниципальные мероприятия

[ВИРТУАЛЬНАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ ПЛОЩАДКА ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ НА MOODLE.IMC.TOMSK.RU](#)

7. Мониторинг и оценка результатов реализации Модели

Мониторинг процесса реализации Модели понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации.

Организация систематического мониторинга 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 состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга составляется SWOT - анализ реализуемой Модели.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

2. Оценка влияния программ на всех участников

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

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

