



Администрация города Нефтеюганска
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НЕФТЕЮГАНСКА

ПРИКАЗ

23.08.2024

№ 548-п

г. Нефтеюганск

Об организации работы в рамках реализации муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях города Нефтеюганска

На основании распоряжения 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», распоряжения 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», в соответствии с приказом департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», с целью реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска, приказываю:

1. Утвердить:

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города

Нефтеюганска (далее-система (целевая модель) наставничества) согласно приложению 1.

1.2.Комплекс мер («дорожную карту») по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска согласно приложению 2.

1.3.Муниципальную программу «Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска» (далее – Программа) согласно приложению 3.

1.4.Состав рабочей группы по реализации мероприятий в рамках муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях города Нефтеюганска согласно приложению 3.

1.5.Ответственными исполнителями Программы: муниципальный опорный центр дополнительного образования муниципального бюджетного учреждения «Центр дополнительного образования «Поиск» (В.Н. Михуля) (далее-Опорный центр), ресурсный центр по сопровождению деятельности внедрения целевой модели наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 имени Ивасенко Анатолия Антоновича» (А.А. Скокова) (далее-Ресурсный центр).

2.Отделу развития образования, информационно-методического обеспечения и воспитательной работы (О.С.Павленко) осуществлять общую координацию работы по реализации Программы в образовательных организациях города Нефтеюганска, исполнение комплекса мер («дорожной карты») по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска.

3.Опорному центру (В.Н.Михуля), Ресурсному центру (А.А. Скокова) организовать:

3.1.Информационно-аналитическое, учебно-методическое, информационное, технологическое сопровождение реализации системы (целевой модели) наставничества в соответствии с утверждённой Программой.

3.2.Реализацию плана мероприятий в рамках Программы.

3.3.Информационно-просветительскую работу с представителями средств массовой информации по трансляции опыта и популяризации системы наставничества в образовательных организациях города Нефтеюганска.

4.Руководителям образовательных организаций обеспечить:

4.1.Взаимодействие с опорным центром, ресурсным центром в части реализации системы (целевой модели) наставничества в соответствии с утверждённой Программой.

4.2.Участие педагогических работников в мероприятиях Программы.

5.Считать утратившим силу приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 06.07.2022

№504-п «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска».

б.Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора департамента Н.А. Скокову

Директор



И.А.Линник

Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Нефтеюганска (далее – Положение) 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.

– Положение разработано 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»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

- Федеральным законом 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»;

1.2. Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и 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.».

1.3. Приказом автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

1.4. Основные понятия, используемые в Положении:

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

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.

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»

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 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.

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.

1.5. 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 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.

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», 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.

1.6. Структура Положения:

-Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях города Нефтеюганска. Формы наставничества;

-Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска;

-Организационная система наставничества педагогических работников образовательных организаций города Нефтеюганска;

-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.

II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества. Формы наставничества.

2.1. *Цель системы (целевой модели) наставничества:* создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях города Нефтеюганска для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. *Задачи системы (целевой модели) наставничества:*

-содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

-обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих

(вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;

-оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

-способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

2.3. Формы наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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. 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.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

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.

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.

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.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) 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 на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

III. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях города Нефтеюганска персонализированных программ наставничества педагогических работников.

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

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества;
наставников – педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

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

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

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации 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;
- 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, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность отдела развития, регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации 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);

- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

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

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного 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, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

–наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

–наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

–награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрения в социальных программах.

3.5. 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; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

IV. Организационная система наставничества и ее структурные компоненты

Реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур образовательной организации)** и **внешний по отношению к ней**. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

4.1. Внутренний контур: образовательная организация.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

4.1.1. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- 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 системы (целевой модели) наставничества;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

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

4.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального

сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организует разработку персонализированных программ наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

4.1.3. Методическое объединение (МО) наставников /комиссия/совет (при его наличии)

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

Методическое объединение/совет наставников:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной или территориальной профсоюзной организацией);

- принимает участие в разработке, апробации и реализации

персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает 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.);

- анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4.2. Внешний контур: муниципальный уровень

Департамент образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска, осуществляющий управление в сфере образования, при участии во внедрении системы (целевой модели) наставничества на территории города Нефтеюганска:

- согласовывает дорожные карты внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение системы наставничества;

- контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях;

- обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляет образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;

– содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

4.3. Внешний контур: региональный уровень

Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (АУ «Институт развития образования») на основании соглашений о сотрудничестве с руководителям органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям учреждений среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, руководителям организаций дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

4.3.1. АУ «Институт развития образования» оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:

– информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;

– проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

– организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

– проведение ежегодного регионального конкурса муниципальных моделей наставничества.

4.3.2. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ)

Цель деятельности Центра в рамках сопровождения региональной системы наставничества: осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности Центра в рамках сопровождения региональной системы наставничества:

– формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

Тьюторство является одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника.

Тьютор ЦНППМ – штатный или внештатный сотрудник Центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

4.3.3. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции.

1. **Самоопределение (саморефлексия) педагога** – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. **Диагностика (самодиагностика) достижений**, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

3. **Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов** в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4. Составление дорожной карты ИОМ (при необходимости),

включает:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога- профессионала).

4.4. Внешний контур: федеральный уровень

4.4.1. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (ФГАОУ ДПО) «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»

Цель деятельности: разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности:

– осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

– проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;

– выполнять функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;

– вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее –

ФРОП ДППО), в том числе по наставничеству;

– проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

V. Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях города Нефтеюганска

5.1. Права и обязанности наставника

5.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.1.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.2. Права и обязанности наставляемого

5.2.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества. Мониторинг и оценка результатов.

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

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 не директивных (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 институциональном уровнях.

Результатом эффективного внедрения региональной системы наставничества служит достижение показателя:

- «доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных

образовательных образования, 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.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска и действует бессрочно.

7.2. 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.

Комплекс мер («дорожная карта») по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска

| №п/п | Наименование мероприятий | Сроки реализации | Ответственный исполнитель | Прогнозируемый результат |
|--|--|-------------------------|---|---|
| I. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества | | | | |
| 1.1. | Мониторинг запросов потенциальных наставляемых педагогических работников. Определение наставников | сентябрь, ежегодно | Образовательные организации | Актуальная база наставников-наставляемых образовательных организаций, наполнение информационных ресурсов актуальной информацией |
| 1.2. | Разработка, утверждение программ наставничества в образовательных организациях | сентябрь, ежегодно | Образовательные организации | Наличие утвержденных программ наставничества в образовательных организациях |
| 1.3. | Составление и корректировка планов индивидуального развития / индивидуальных траекторий обучения наставляемых | до 01 октября, ежегодно | Образовательные организации | Наличие актуальных планов |
| 1.4. | Тьюторское сопровождение. Формирование единой информационной базы наставников и экспертов в отдельных образовательных областях, с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников | до 01 октября, ежегодно | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Наличие реестра информационной базы наставников |
| 1.5. | Реализация планов работы наставнических пар | октябрь-май | Образовательные организации | |
| 1.6. | Тьюторское сопровождение. Формирование единой муниципальной базы программ наставничества | до 01 октября, ежегодно | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Актуальная муниципальная база эффективных программ наставничества, имеющих |

| | | | | |
|------|--|----------------|---|--|
| | | | | положительный опыт работы и реализации программ |
| 1.7. | Создание, экспертно-консультационное, информационное и просветительское сопровождение и поддержка виртуальной площадки «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Нефтеюганска» | Постоянно | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Наличие раздела на сайте ресурсного центра «Личностное развитие и самореализация педагогических работников города Нефтеюганска» Формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников образовательных организаций города Нефтеюганска |
| 1.8. | Организация участия в ежегодном региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества и менторства | Ежегодно | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Выявление и распространение практического опыта наставничества и менторства педагогических работников города Нефтеюганска |
| 1.9. | Популяризация наставничества через методические совещания, муниципальные сайты, сайты ОО, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах образовательных организаций | 2 раза в месяц | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников образовательных организаций |
| 2.0. | Организация участия в курсах повышения квалификации по теме «Наставничество» | Ежегодно | Департамент образования Опорный центр | Организовано обучение. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников образовательных организаций |

| | | | | |
|---|--|--------------------------------|---|---|
| 2.1. | Привлечение к реализации программ наставничества образовательных организаций | В соответствии с планом работы | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников. Развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях |
| 1.8. | Преставление и размещение методических материалов для наставников и наставляемых | 2 раза в месяц | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Методические материалы |
| II. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой модели наставничества | | | | |
| 2.1. | Тьюторское сопровождение. Осуществление персонифицированного учета обучающихся по программам повышения квалификации, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества | до 01 октября, ежегодно | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Реестр данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся по программам повышения квалификации в различные формы наставничества |
| 2.2. | Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов) | до 01 мая, ежегодно | Образовательные организации Опорный центр | Разработан чек-лист по оценке реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов) |
| 2.3. | Анализ работы по результатам реализации муниципального плана мероприятий («дорожной карты»), эффективности программ наставничества в ОО. (Сбор информации и анализ результатов). | до 15 мая, ежегодно | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Справка по результатам самодиагностики в ОО. Результативность реализации целевой модели наставничества и сопутствующие риски. |
| 2.4. | Мониторинг личной удовлетворенности участием в реализации программ внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях | апрель, ежегодно | Образовательные организации Опорный центр | Информационно-аналитическая справка по результатам мониторинга эффективности и результативности внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в |

| | | | | |
|------|--|-------------------------|---|---|
| | | | | образовательных организациях |
| 2.5. | Публикации результатов реализации программ наставничества на информационном ресурсе (раздел на официальном сайте образовательной организации для сопровождения наставничества педагогических работников) | апрель, ежегодно | Образовательные организации Опорный центр | Публикации результатов реализации программ наставничества на информационном ресурсе образовательной организации |
| 2.6. | Организация и проведение мониторинга локальных актов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества в ОО, повышения ее эффективности | до 01 октября, ежегодно | Департамент образования Ресурсный центр Опорный центр | Справка о результатах мониторинга |

Приложение 3
к приказу департамента образования
администрации города Нефтеюганска
от 23.08.2024 №548-п

Программа «Реализация целевой модели наставничества в образовательных
организациях, подведомственных департаменту образования администрации
города Нефтеюганска»

Паспорт программы

| | |
|--|--|
| Наименование муниципальной программы | Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска |
| Дата утверждения | 2024 |
| Ответственные исполнители муниципальной программы | Департамент образования администрации города Нефтеюганска. Муниципальный опорный центр дополнительного образования (МБУ ДО «Центр дополнительного образования «Поиск») (далее-Опорный центр). Ресурсный центр по сопровождению деятельности внедрения целевой модели наставничества (МБОУ «СОШ №3 им. А.А.Ивасенко» (далее-Ресурсный центр). |
| Соисполнители | Образовательные организации. |
| Цели муниципальной программы | Создание системы организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях города Нефтеюганска для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов. |
| Задачи муниципальной программы | - ускорение процесса профессионального становления педагогических работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности; - адаптация педагогических работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре; - развитие профессионально значимых качеств личности, активной гражданской и жизненной позиции. |
| Подпрограммы или основные мероприятия | 1. Организация информационно-методической деятельности, способствующей приобретению профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей 2. Деятельность, направленная на адаптацию педагогических работников к условиям осуществления трудовой деятельности. 3. Проведение конференций, семинаров, диспутов, бесед, тематических встреч и других мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении |
| Наименование портфеля проектов, направленных в том числе на реализацию в городе Нефтеюганске (далее – город) национальных проектов (программ) РФ | Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование». |

| | |
|---|---|
| Целевые показатели муниципальной программы | <p>1. Доля педагогических работников вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, от общего количества учителей - молодых специалистов, осуществляющих деятельность в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска, %.</p> <p>2. Доля образовательных организаций от общего количества образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %.</p> <p>3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный).</p> <p>4. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).</p> <p>5. количество муниципальных сетевых площадок метапредметной направленности по методическому сопровождению молодых педагогов, ед.</p> |
| Ожидаемые результаты | <p>Внедрена целевая модель наставничества на муниципальном уровне. Реализованы различные модели внутри формы «учитель – учитель»: взаимодействие «опытный учитель – молодые специалисты»; взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагоги, испытывающие проблемы»; взаимодействие «опытный предметник – неопытные предметники»;</p> <p>Создано профессиональное сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом на метапредметной основе;</p> <p>Повышен уровень удовлетворенности молодых педагогических работников собственной работой и улучшено их психоэмоциональное состояние не менее 10% от общего количества молодых педагогических работников;</p> <p>Закрепление в образовательных организациях молодых педагогических работников, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в системе образования не менее 99% от общего количества молодых педагогических работников.</p> |
| Сроки реализации | 2024 - 2034 годы, цикличность-учебный год |
| Параметры финансового обеспечения программы | Финансирование не предусмотрено |
| Механизм реализации программы | <p>Управленческие решения на основе анализа мониторингов, организационную, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку осуществляет департамент образования администрации города Нефтеюганска совместно с ответственными исполнителями программы.</p> <p>При текущем управлении ответственный исполнитель программы выполняет следующие основные задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> -анализ эффективности выполнения программных мероприятий; -корректировка мероприятий программы; -оценка выполнения показателей программы, сбор оперативной отчетной информации о ходе реализации программы. |
| Период, основание и порядок корректировки Программы | Ежегодно уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности |

Целевые показатели программы

«Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска»

| № п/п | Наименование целевых показателей | Базовый показатель на начало реализации муниципальной программы | Значения показателя по годам | | | | | | | | Целевое значение показателя на момент окончания реализации муниципальной программы |
|----------|---|---|------------------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------------|--|
| | | | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | период с 2031 г. по 2034 г. | |
| 1. | Доля педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, от общего количества учителей - молодых специалистов, осуществляющих деятельность в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска, %. | 70 | 70 | 80 | 90 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2. | Доля образовательных организаций от общего количества образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 3. | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный). | 70 | 70 | 80 | 90 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4. | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный). | 70 | 70 | 80 | 90 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5. | Количество муниципальных сетевых площадок метапредметной направленности по методическому сопровождению молодых педагогов, ед. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Характеристика
основных мероприятий программы, их связь с целевыми показателями

| № п/п | Основные мероприятия | Период | Содержание | Категория участников | Исполнители/партнеры | Наименование целевого показателя (далее-ЦП), результат |
|--|----------------------|----------------|---|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Цель. Оказание всесторонней помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей. | | | | | | |
| Задача 1. Ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности | | | | | | |
| 1.1. | Методические дни | в течение года | Информирование всех участников образовательных отношений о реализации Программы наставничества педагогических работников. Формирование базы данных о молодых специалистах. Мониторинг запросов потенциальных наставляемых педагогических работников. Самодиагностика на предмет определения приоритетных направлений развития. Анализ полученных данных. Формирование плана работы. Определение наставников. Разработка, утверждение программ наставничества в образовательных организациях. | -молодые специалисты; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Ресурсный центр по сопровождению деятельности внедрения целевой модели наставничества (МБОУ «СОШ №3 им.А.А.Ивасенко» (далее-Ресурсный центр). Образовательные организации. | ЦП: 1,2,5. Сформирована актуальная база наставников, наставляемых образовательных организаций, информационные ресурсы наполнены актуальной информацией о реализации Программы. Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития. Сформулирован перечень индивидуальных программ. Определен перечень специальной литературы, интернет-сайтов для изучения. |

| | | | | | | |
|------|--|----------------|---|--|--|---|
| | | | Корректировка планов индивидуального развития / индивидуальных траекторий обучения наставляемых. | | | Сформирован план работы. |
| 1.2. | Семинар-практикум «Персонализированная программа» | сентябрь | Методическая помощь в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества по направлениям: виртуальное наставничество; наставничество в группе; целеполагающее наставничество; реверсивное наставничество; ситуационное наставничество, скоростное наставничество. традиционная форма наставничества. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Муниципальный опорный центр дополнительного образования (МБУ ДО «Центр дополнительного образования «Поиск») (далее-Опорный центр). | ЦП: 1,2,5. Разработан единый шаблон персонализированной программы. Разработан шаблон дорожной карты реализации персонализированной программы наставнической пары. Сформирована муниципальная база программ наставничества. |
| 1.3. | Виртуальная площадка «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Нефтеюганска» | в течение года | Создание, экспертно-консультационное, информационное и просветительское сопровождение и поддержка деятельности площадки. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Департамент образования. Опорный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,5. Организована деятельность виртуальной площадки на сайте опорного центра. |

| | | | | | | |
|------|---|----------|--|--|---|--|
| 1.4. | Деловая игра «Наставничество во как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски» | сентябрь | Групповая игра, направленная на популяризацию идей наставничества в образовательной практике, совершенствование процесса наставничества в образовательном пространстве, выявление и распространение опыта лучших практик наставничества в системе образования. | -педагоги-наставники. | Опорный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,5. Отработаны определенные профессиональные навыки. Проведен самоанализ наставниками собственных наставнических достижений, умений. Выявлены типичные ошибки наставничества. Выработаны механизмы мотивации наставников. |
| 1.5. | Педагогическая гостиная «Спрашивай! Предлагай! Планируй!» | октябрь | Неформальный диалог о наиболее значимых вопросах, которые тревожат сегодня педагогов и темах, которые могут помочь педагогу и образовательной организации сориентироваться в быстроменяющемся мире, работать эффективно и ярко, быть интересным обучающимся. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности; -педагоги-наставники. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,5. Организовано целенаправленное профессиональное педагогическое общение. Рассмотрены основы проблем, пути их решения, формы организации, методы и приемы работы. Организован обмен педагогическим мастерством профессионально-педагогических работников. Расширена педагогическая культурная среда. Запущен процесс личностной и |

| | | | | | | |
|------|---|---------|---|--|---|---|
| | | | | | | профессиональной самореализации. |
| 1.6. | Семинар «Проектирование урока, формирующего функциональную грамотность обучающихся» | ноябрь | Семинар направлен на выявление затруднений и проблем при проектировании уроков, формирующих функциональную грамотность обучающихся, организацию совместной деятельности по обеспечению успешного выполнения задач повышения качества образования. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,5. Освоены эффективные педагогические технологии. Повышен уровень профессиональной компетентности педагогов по вопросу формирования функциональной грамотности обучающихся. Организован процесс выстраивания собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения). |
| 1.7. | Деловая игра «Мир особого ребёнка» | февраль | Деловая игра направлена на развитие профессионально-личностной готовности педагогов к работе с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья; психологическое просвещение педагогов в вопросах работы с детьми с ОВЗ, коррекцию эмоционального отношения педагогов к детям. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,5. Созданы условия для успешного профессионального обсуждения и повышения профессиональной компетентности педагогов по вопросам работы с детьми с ОВЗ, развития профессионально-личностной готовности педагога к работе с данной категорией детей. |

| | | | | | | |
|------|-----------------------------|----------------|---|--|---|---|
| | | | | | | Разработаны и представлены рекомендации «Особенности организации работы с детьми инвалидами и с ОВЗ. |
| 1.8. | Семинар «Методический мост» | апрель | Мероприятие по представлению результатов работы в ресурсном центре с обсуждением процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,3,4. Организован обмен педагогическим опытом по изучению и применению технологий обучения и воспитания, адаптации в профессии. |
| 1.9. | Фестиваль открытых уроков | в течение года | Фестиваль направлен на знакомство с лучшим педагогическим опытом, традиционными и нестандартными уроками, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,3,4. Организован обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок. |

| | | | | | | |
|-------|---|-----------------|--|--|---|---|
| | | | | -педагоги-наставники. | | |
| 1.10 | Индивидуальное консультирование по запросу | в течение года. | Участники мероприятий встречаются для эффективного взаимодействия с другими партнёрами не из своей образовательной организации. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП:1,2,3,4. Созданы условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом. |
| 1.11 | Мониторинг профессиональных компетентности (динамика) | апрель | Мероприятие по выявлению профессиональных успехов и типичных затруднений педагогов для дальнейшей коррекции. Мониторинг личной удовлетворенности участием в реализации программ внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП:3,4. Определен уровень профессиональной компетентности педагогических работников. Изучены, обобщены и систематизированы типичные затруднения и успехи педагогов для коррекции методической работы. |
| 1.12. | «Наставничество – трансфер к новым возможностям: | май | Итоговое мероприятие, включающее: -Стратегическая сессия «Вызовы и стратегические направления | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; | Опорный центр. Образовательные организации. | ЦП:3,4. Подведены итоги работы наставнических пар. |

| | | | | | | |
|--|--|---------|---|--|---|--|
| | перспективы и риски» | | педагогического наставничества». -Мастер-класс «Обратная связь как эффективный инструмент наставничества» | -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. | | Определены новые векторы развития наставляемых. |
| Задача 2. Адаптация педагогических работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре. | | | | | | |
| 2.1. | Семинар «Правовая защищенность педагога» | декабрь | Семинар по формированию правового сознания, правовой культуры молодых педагогов. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Опорный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,3,4. Организован правовой ликбез для молодых педагогов по основным нормативно-правовым документам в профессиональной деятельности. |
| 2.2. | Семинар «Компетентностный лидер» | март | Мероприятие организовано по направлениям: 1.Эдьютон «Технологии построения «Я - бренд» 2.Мастер-класс «Значение личного и корпоративного бренда в работе наставника. Эффективные медиа стратегии и инструменты» | -наставнические пары образовательных организаций. | Опорный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,3,4. Созданы условия для максимального раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной |

| | | | | | | |
|------|--|----------------|---|--|---|--|
| | | | | | | самореализации в современных условиях, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения молодых педагогов. |
| 2.3. | Встречи «друзей по времени» | в течение года | Участники встречаются для эффективного взаимодействия с другими партнёрами не из своей образовательной организации. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,3,4. Созданы условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом. |
| 2.4. | Организация участия в курсах повышения квалификации по теме «Наставничество» | в течение года | Совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников, необходимых для разработки и сопровождения программ наставничества педагогов в образовательной организации. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в | Департамент образования. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,3,4. Организовано обучение. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников ОО. |

| | | | | | | |
|---|---|---------|---|---|---|---|
| | | | | профессиональной деятельности. -педагоги-наставники. | | |
| Задача 3. Развитие профессионально значимых качеств личности, активной гражданской и жизненной позиции. | | | | | | |
| 3.1. | Форум для молодых педагогов «Старт в профессию. Факторы успеха» | октябрь | Форум направлен на формирование единого образовательного пространства для горизонтального взаимодействия и обмена педагогическим опытом, укрепления гражданской позиции и чувства патриотизма молодых педагогов, знакомство молодых и вновь прибывших педагогов с системой образования города, создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых педагогов. Деятельность запланирована в рамках направлений: 1. Коммуникативная площадка «Архитектура муниципальной системы образования» 2. Педагогический марафон «Старт в профессию» | -Молодые педагоги, -наставнические пары. | Опорный центр. Нефтеюганская городская организация Общероссийского Профсоюза образования | ЦП: 1,2,3,4. Созданы условия для профессионального общения и обмена опытом молодых педагогов. Оказана консультационная и организационная помощь в профессиональном развитии молодых педагогов Повышен интерес к профессии у начинающих педагогов. |
| 3.2. | Брифинг «Как стать классным классным?» | январь | Брифинг направлен на выработку позиции участников по обсуждаемой проблеме. | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие | Ресурсный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,3,4. Сформированы правила поведения молодого педагога на занятиях, на совместных мероприятиях |

| | | | | | | |
|------|--|----------------|--|--|---|---|
| | | | | <p>профессиональную деятельность;</p> <p>-педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности.</p> <p>-педагоги-наставники.</p> | | <p>(в том числе в неформальной обстановке), при проведении дискуссий с обучающимися.</p> |
| 3.3. | Тренинг «Наставник V ре курсе» | ноябрь | <p>Тренинг направлен на отработку определенных профессиональных умений и навыков наставников и наставляемых, проходит в 2 этапа:</p> <p>1. Вдохновляющий тренинг «Педагог будущего: проектируем собственную жизнь...».</p> <p>2. Тимбилдинг «Все в одной лодке».</p> | <p>-молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет;</p> <p>-педагоги, начинающие профессиональную деятельность;</p> <p>-педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности.</p> | Опорный центр. Образовательные организации. | <p>ЦП: 1,2,3,4.</p> <p>Отработаны определенные личностные и профессиональные умения и навыки у наставников и наставляемых. Организован процесс вербализации негативных и позитивных моментов педагогической деятельности. Сплочены наставнические пары.</p> |
| 3.4. | Городской конкурс «Наставники Югры: маршрут построен». | февраль - март | <p>Трансляция эффективных технологий существующего опыта наставничества молодых специалистов в ОО. Отбор лучших практик для участия в региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества - 2024».</p> | -наставнические пары образовательных организаций. | Опорный центр. Образовательные организации. | <p>ЦП: 1,2,3,4.</p> <p>Реализован арт-кластер (трансляция творческих продуктов, раскрывающих содержание наставнической работы, опыт и результаты взаимодействия между наставником и наставляемым).</p> |

| | | | | | | |
|------|--|-----------------------------|--|---|---|--|
| | | | | | | <p>Реализован профи-кластер (трансляция «Карты визуализации»/ «ментальной карты» (индивидуальной траектории развития и построение горизонтальной карьеры наставляемого)</p> <p>Реализован контент-кластер (трансляция информационного ресурса «Наставничество: педагогический тандем» на официальном сайте образовательной организации, отражающего совместную деятельность наставника и наставляемого: содержание и формы работы, уникальность и возможность преемственности наставничества).</p> |
| 3.5. | Мастермайнд (встреча единомышленников) | в течение года (по запросу) | Групповой формат работы по обмену опытом, совместному решению личных и профессиональных проблем, моделированию образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов. | -наставнические пары образовательных организаций. | Ресурсный центр. Образовательные организации. | <p>ЦП: 1,2,3,4.</p> <p>Отработаны определенные профессиональные навыки, педагогические технологии. Решены проблемы участников через взаимные рекомендации.</p> |

| | | | | | | |
|------|---|----------------|---|---|---|---|
| | | | | | | Отработаны навыки правильной постановки цели и этических коммуникаций. |
| 3.6. | Публикации результатов реализации программ наставничества | в течение года | Популяризация наставничества через методические совещания, муниципальные сайты, сайты ОО, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах образовательных организаций | -молодые специалисты, опыт которых не превышает 3-х лет; -педагоги, начинающие профессиональную деятельность; -педагоги, испытывающие проблемы в профессиональной деятельности. | Опорный центр. Образовательные организации. | ЦП: 1,2,3,4,5. Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников ОО. |

Приложение 4
к приказу департамента образования
администрации города Нефтеюганска
от 23.08.2024 №548-п

Состав рабочей группы по реализации муниципальной целевой модели
наставничества педагогических работников в образовательных организациях
города Нефтеюганска

1.Скокова Н.А., заместитель директора департамента образования администрации города Нефтеюганска.

2.Павленко О.С., начальник отдела развития образования, информационно-методического обеспечения и воспитательной работы департамента образования администрации города Нефтеюганска.

3.Кайзер Е.А., главный специалист отдела развития, информационно-методического обеспечения и воспитательной работы департамента образования администрации города Нефтеюганска.

4.Михуля В.Н., директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (по согласованию).

5.Скокова А.А., директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 им. А.А.Ивасенко»

6.Козак О.О., методист муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (по согласованию).

7.Руководители образовательных организаций.