

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**по реализации целевой модели наставничества**  
**«НЕ РЯДОМ, А ВМЕСТЕ!»**  
**в образовательных организациях города Новошахтинска**  
**НА 2022- 2024 ГОДЫ**

г. Новошахтинск

## 1. Общие положения

Муниципальная программа по реализации целевой модели наставничества «Не рядом, а вместе!» разработана в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;

- Методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);

- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Рг;

- Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446;

- Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 № 712

- Целевой программой наставничества в Ростовской области до 2024 года «Вместе к успеху», разработанной ГБУ ДО ДПО РО РИПК и ППРО.

## 2. Актуальность внедрения целевой программы наставничества

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждена Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена реализации национального проекта «Образование». В рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70 % обучающихся и 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций.

В качестве концептуального обоснования внедрения целевой программы наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- программа наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения целевой программы наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Ростовской области, вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

## 2. Актуальность внедрения целевой программы наставничества

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждена Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена реализации национального проекта «Образование». В рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70 % обучающихся и 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций.

В качестве концептуального обоснования внедрения целевой программы наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- программа наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения целевой программы наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Ростовской области, вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

### 3. Цели и задачи внедрения целевой программы наставничества

**Цель** внедрения целевой программы наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории г. Новошахтинска.

**Задачи** внедрения целевой программы наставничества:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и развития индивидуальной образовательной траектории;

- сопровождение психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание условия для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся осознанному выбору будущей профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- формирование социального лифта для каждого посредством конкурсов, дающих гражданам возможности для профессионального и карьерного роста;

- повышение методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований, широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

- увеличение числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

#### 4. Общие принципы внедрения целевой модели наставничества

Внедрение целевой программы наставничества в системе образования города Новошахтинска с учетом российского законодательства, социально-экономических и других, наиболее эффективных условий, с опорой на следующие принципы:

- научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);
- продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут препятствовать интересам наставляемого);
- личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми и имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

## 5. Этапы и модели реализации целевой программы наставничества

Для успешного внедрения программы наставничества в городе определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации. Реализация программы наставничества будет ориентирована на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Школа молодого учителя», «Учитель будущего».

Система работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества определена тремя тематическими блоками:

- 1 блок – Вхождение в проблему
- 2 блок – Деятельностный
- 3 блок – Аналитический. Постановка новых задач.

### **I блок – Вхождение в проблему**

Анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, разработка концептуальных основ муниципальной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, анализ муниципального и регионального опыта наставнической деятельности в системе образования города, разработка компетентностной модели современного наставника и локальной нормативной базы.

*Мероприятия:*

- создание муниципальной рабочей группы по методическому сопровождению образовательных организаций по вопросу внедрения методологии наставничества;

- изучение нормативно – правовых и инструктивных документов, научно – методической и справочной литературы;

- тестирование участников муниципальной рабочей группы по методическому сопровождению введения целевой модели наставничества в образовательных организациях города на предмет компетентности в данном вопросе

*Методы:* анкетирование, опрос, «круглый стол», рабочие встречи.

### **II блок – Деятельностный**

Апробация модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, научно-методическое обеспечение процесса. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой программы наставничества.

*Мероприятия:*

- формирование нормативно – правовой базы внедрения целевой модели наставничества;
- определение этапов методического сопровождения, разработка планирования (дорожной карты) по реализации муниципальной программы, составление плана – графика деятельности методической службы города;
- разработка алгоритма по подготовке условий для запуска программы наставничества и методических рекомендаций по внедрению методологии наставничества в образовательных организациях города;
- разработка формы мониторинговых процедур;
- определение мероприятий по представлению лучших наставнических практик;
- формирование муниципальных баз наставников и наставляемых;
- определение форм и методов отбора и обучения наставников, создания наставнических групп/пар и организация их работы;
- разработка процедуры завершения периода наставничества;
- проведение мониторинговых процедур по выявлению трудностей в реализации.

*Методы:* сбор статистической информации, «круглые столы», опрос, анкетирование, организация и проведение методических мероприятий (семинарские занятия, мастер – классы, муниципальная Неделя наставничества, онлайн – встречи «Скорая педагогическая помощь (вопрос – ответ)»).

**III блок – Аналитический. Постановка новых задач**

Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника, содержания учебно-методического обеспечения. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях города.

*Методы:* проведение мониторинговых процедур согласно целевых индикаторов эффективности реализации программы, статистическая обработка данных, опрос, анкетирование.



**6. Направления деятельности, обеспечивающие реализацию  
целевой программы наставничества  
в соответствии с уровнем структуры управления**

<p>Руководители и Управление образования города Новошахтинска</p>	<p>1. Организуют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение целевой программы наставничества «Не рядом, а вместе!» в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, исходя из планируемых результатов внедрения целевой программы наставничества в городе Новошахтинске;</li> <li>- контроль реализации мероприятий по внедрению целевой программы наставничества в муниципальных образовательных организациях на весь период реализации.</li> </ul> <p>2. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- достижение показателей результата по внедрению целевой программы наставничества;</li> <li>- разработку муниципальными общеобразовательными организациями «дорожных карт»;</li> <li>- ведение муниципальными образовательными организациями учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;</li> <li>- формирование муниципального банка программ наставничества и лучших практик;</li> <li>- предоставление данных по результатам мониторинга с периодичностью 1 раз в год и в сроки, установленные ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО;</li> <li>- организация и проведение ежегодного конкурса на лучшего наставника на муниципальном уровне</li> </ul>
<p>Руководители и кураторы общеобразовательных организаций города Новошахтинска</p>	<p>1. Назначают лицо, ответственное за внедрение целевой программы наставничества в образовательной организации (куратора).</p> <p>2. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализацию муниципальной модели наставничества;</li> <li>- ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников согласно целевой программе наставничества;</li> <li>- участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга в управление образования;</li> <li>- помощь в повышении уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования;</li> <li>- привлечение к реализации программ наставничества организаций,</li> </ul>

	обеспечив участие работников организаций в качестве наставников; - реализацию системы поощрений наставников; - распространение лучших практик и примеров наставничества; - информирование предполагаемых участников-партнеров о возможностях программы наставничества и вариантах их участия; - психологическое сопровождение наставляемых.
--	--

## **7. Планируемые результаты реализации программы наставничества**

1. Результатом реализации целевой программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов.

2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона всех участников программы;

- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

- изучение успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

- выявление числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Определение конкретных задач, которые необходимо решить с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из особенностей образовательной организации.

4. У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная

успеваемость;

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Решение проблем детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обычных учеников. Трудно подобрать наставника для ребенка с ОВЗ. Большую роль в этом вопросе играет личностная, мотивационная готовность взрослого человека оказать помощь ребенку с особыми образовательными потребностями. Наставники должны подойти осознанно к работе с данной категорией обучающихся, быть готовыми к сложным ситуациям взаимодействия, как с самим ребенком, так и с его окружением.

6. Основные проблемы, которые будут решены при реализации программы наставничества в образовательной организации города:

- невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие неприятия

ребенка коллективом;

- психолого-педагогическая работа по воспитанию качеств, необходимых для овладения той или иной профессией.

7. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества.

8. С помощью внедрения наставничества в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. Таким образом, могут сформироваться устойчивые способы взаимодействия между системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию города.

### **8. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов.

Целевыми индикаторами эффективности реализации программы являются такие показатели как:

- уровень удовлетворенности наставников и наставляемых в программах наставничества,

- увеличение доли педагогов, вошедших в наставнические программы как в роли наставника, так и в роли наставляемого,

- доля обучающихся, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого,

- доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченные наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий,

- доля обучающихся, участвующих в программах наставничества с использованием профорientационных технологий,

- доля обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, участвующих в программах наставничества в качестве наставляемого

- уровень удовлетворенности кураторов школьных наставнических групп деятельностью муниципальной методической службы по созданию условий, обеспечивающих качество реализации методологии наставничества в территории.

## 9. Завершение программы наставничества

- Организовать сбор обратной связи наставляемых, наставников и кураторов;
- Оформить отчеты о результатах внедрения программы наставничества;
- Сформировать базу наставляемых и наставников в общеобразовательных организациях;
- Организовать и провести муниципальный этап конкурса на лучшего наставника;
- Создать муниципальный банк лучших программ и практик по наставничеству.