

## **Система наставничества как инструмент повышения качества образования**

**Васинова Н.Д., методист  
городского методического отдела**

*Президент Владимир Путин официально объявил 2023 год в России Годом педагога и наставника. Как отмечается в президентском указе, решение принято в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность.*

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений создания данной системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление. Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Одним из путей разрешения данного противоречия является разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Система (целевая модель) наставничества включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Документы: **<Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")**.

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»<sup>1</sup>. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.

На сайте городского методического отдела есть вкладка «Наставничество» размещены нормативно-правовые документы, методические материалы, аналитическая справка по данному направлению за 2021-2022 уч. год.

В аналитической справке положительным маркером обозначены: наличие цели и задач по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников, по повышению профессионального мастерства педагогических работников, по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников, по поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне, по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне, по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета, по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников, представлены меры, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества, представлены сведения о сроках реализации мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества, представлены мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников, представлены сведения о сроках реализации мероприятий, направленных на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников.

Однако обозначены и проблемы:

- цели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников не обоснованы;
- показатели по повышению профессионального мастерства педагогических работников не соответствуют цели;
- анализ результатов мониторинга показателей по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества не представлен. При этом элементы кластеризации при проведении анализа результатов мониторинга показателей по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества не используются;
- анализ результатов мониторинга показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях города не представлен. Элементы кластеризации при проведении анализа результатов мониторинга показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета не используются;
- методическая помощь методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета, не организована. Сведения о сроках реализации методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развития сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета, не представлены.
- меры, направленные на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях, не представлены.

В 2021-2022 учебном году на муниципальном уровне были усовершенствованы:

- Положение об обеспечении профессионального развития педагогических работников города Смоленска (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 477 «Об утверждении Положения о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Смоленска»);
- Положение и о наставничестве (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 475 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Смоленска»);

- Положение о сетевом взаимодействии (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 476 «Об утверждении муниципальной программы сетевого взаимодействия образовательных организаций, в том числе школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2021-2024 годы»).

Реализация муниципального Плана мероприятий («дорожной карты») внедрения муниципальной системы наставничества (целевой модели) педагогических работников образовательных организаций города Смоленска в 2022 году (далее – Целевая модель) осуществлялась в соответствии с нормативными документами:

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

- Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжением министерства просвещения Российской Федерации 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»;

- Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 № 235-ОД «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области»;

- Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 475 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций города Смоленска».

Цель Целевой модели: создание условий для формирования эффективной поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников образовательных организаций города Смоленска, в частности молодых специалистов.

Участники реализации «дорожной карты» Целевой модели:

- молодые специалисты (наставляемые) (при опыте работы от 0 до 3 лет) или новые сотрудники (при смене места работы) с опытными и располагающими ресурсами и навыками педагога (сотрудника), оказывающими первым разностороннюю поддержку.

- наставники (педагоги, имеющие успешный опыт в достижении профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

В целях организационно-методического обеспечения модели «Педагог-педагог» на муниципальном и институциональном уровнях разработаны дорожные карты, заключены соглашения и договоры о взаимодействии, определены наставники, проведены инструктивно-методические онлайн-встречи с наставниками (организационная) и с наставляемыми (первые итоги сотрудничества).

На первом этапе реализации «дорожной карты» проведен мониторинг:

- кадрового состава учителей – предметников.
- профессиональных и информационных потребностей учителей - предметников.
- мониторинг «Повышение педагогического мастерства педагогов».

На этапе подведения итогов реализации дорожной карты за 2021-2022 учебный год проведен мониторинг удовлетворенности молодых педагогов участием в программе наставничества.

**В части внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Смоленска:**

- за молодыми специалистами с целью оказания консультационной, методической и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства закреплены педагоги – наставники (42 ОУ).

- Формирование наставнических пар или групп (41 ОУ).

- Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории (41 ОУ).

В рамках реализации «дорожной карты» по реализации Целевой модели планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0-3 лет) образовательных организаций.

С целью оказания информационно-методической поддержки внедрения Целевой модели наставничества в городе Смоленске разработана карта вовлеченности в наставничество.

*Первый этап работы заключался в формировании управленческой команды, рабочей группы по работе над внедрением **целевой модели наставничества**.*

*Планирование работы по внедрению целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с **организационно-методическими документами**.*

Реализация Целевой модели осуществляется с использованием технологии сетевого взаимодействия путем реализации плана муниципальных мероприятий в рамках сетевого взаимодействия методического отдела, общеобразовательных учреждений города Смоленска, центров дополнительного образования, ВУЗов и др.

На уровне муниципалитета координируют работу с молодыми педагогами, обучающимися и наставниками муниципальные координаторы реализации Целевой модели наставничества и опорные школы – центры распространения опыта внедрения Целевой модели наставничества в г. Смоленске.

На уровне муниципалитета сформирован банк данных наставников и наставляемых, который регулярно обновляется (форма наставничества «Педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку).

Организация отбора наставников и наставляемых, формирование наставнических групп завершается ежегодно к 1 ноября.

В январе 2022 года методическим отделом МБУ ДО «ЦДО» был проведён мониторинг реализации программ наставничества за 2021 год по следующим направлениям:

- количество молодых педагогов и наставников;
- мониторинг исходного состояния вовлечённых в программы наставничества по форме: «Педагог-педагог»;
- стартовая и итоговая диагностика молодых учителей и наставников (тестирование).

Мониторинг проходил путем заполнения XL таблицы. В мониторинге приняли участие все общеобразовательные учреждения.

Во всех ОУ ведётся кадровый учёт, в том числе молодых специалистов до 35 лет, поддержка молодых специалистов реализуется через целевую модель наставничества.

Молодых учителей (возраст до 35 лет, стаж работы до 3-х лет) в городе Смоленске – 220 чел. (10,5% от общего количества):

Форма наставничества «Педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Формой наставничества «Педагог-педагог» в городе Смоленске охвачено 214 молодых учителя (97,3%). Обновлён банк данных наставников. За всеми молодыми педагогами закреплены наставники.

#### **Проведена стартовая и итоговая диагностики молодых учителей и наставников**

Цель диагностирования состояла в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

Диагностический подход позволил:

- учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- наметить программу роста педагогического мастерства каждого молодого специалиста;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости при создании наставнических групп, пар;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебной педагогов, с повышением их общего культурного уровня;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы в муниципалитетах;
- выявить трудности, которые молодые педагоги испытывают в первый год своей педагогической деятельности.

Результаты проведенного мониторинга позволяют сделать следующие *выводы*:

В большинстве образовательных организаций города Смоленска созданы необходимые условия для адаптации молодых учителей, особенно ценным для опрошенных являются помощь более опытных коллег доброжелательная атмосфера в коллективе. Участники программы удовлетворены интенсивностью, содержанием и результатом адаптационных и образовательных мероприятий и наставнической деятельности в рамках программы.

К наиболее эффективным формам сопровождения молодого педагога по результатам опыта участия в программе опрошенные отнесли: индивидуальную и групповую работу с наставником, мастер-классы и открытые уроки, курсы повышения квалификации. Отмечают, что в ходе совместной работы и организации мероприятий регионального уровня были учтены выявленные на этапе стартовой диагностики профессиональные дефициты как молодых учителей, так и наставников: *отбор содержания и методов обучения, реализацию современных образовательных технологий, работу с родителями, поддержание дисциплины в классе и др.*

**Опрос по выявлению эффективности мер содействия профессиональной адаптации молодых учителей с целью наметить пути их преодоления.**

Риски	Пути их преодоления
Недостаточная персонифицированность сопровождения в рамках программы	Учет дефицитов молодых учителей и их индивидуальных запросов и психологических особенностей при выборе периодичности, тематики, содержания и форм работы в рамках программы адаптации, построение индивидуальных образовательных маршрутов по результатам диагностики. Учет психологических особенностей наставляемого и наставника при формировании наставнических пар. Наличие системы оперативной обратной связи для своевременной коррекции программ адаптации.
Недостаточная практическая направленность проводимых образовательных мероприятий	Разработка адресных стажировочных программ Приоритет интерактивных форм взаимодействия

Согласно плану городских мероприятий, в рамках сетевого взаимодействия осуществляется методическое сопровождение молодых педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы до 3-х лет. Всего за 2021 год - 36.

**Организационная, методическая, консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели проходила через проведение городских мероприятий: семинары, круглые столы, мастер-классы и т.д. в рамках основных направлений деятельности методического отдела: информационное, методическое сопровождение деятельности педагогов по реализации ФГОС, обновлению образовательных технологий и содержания образования с учетом концепций преподавания предметов, по формированию функциональной грамотности, по подготовке обучающихся к итоговой аттестации, по цифровизации обучения, по сопровождению деятельности педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами, по выявлению, сопровождению и развитию одаренных детей, по профильному обучению, по внедрению робототехники в образовательный процесс. На мероприятиях представили положительный опыт работы около 400 педагогов из большинства образовательных учреждений города Смоленска.**

С целью повышения уровня предметной и методической компетентности учителей, организована работа семи проблемных групп учителей-предметников «Методические особенности подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации». На заседаниях проблемных групп педагогами – наставниками проанализированы типичные ошибки, обозначены проблемы низких и необъективных результатов по предметам, рассмотрены вопросы использования результатов оценочных процедур для повышения качества образования по предметам.

С целью формирования функциональной грамотности организована работа проблемной группы «Мониторинг как средство управления качеством образовательных результатов, где педагоги представили положительный опыт по вопросам мониторинга учебных достижений обучающихся, организации мониторинга предметных результатов в условиях общеобразовательного учреждения, применения современных оценочных средств и роли педагогической диагностики при подготовке обучающихся к оценочным процедурам.

В рамках наставничества организована работа профессиональных объединений: «Школа лидеров образования города Смоленска», Школа молодого учителя, Школа эффективного учителя математики, Школа молодого воспитателя.

На занятиях Школы молодого учителя оказывалась теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса: работа со школьной документацией, современные подходы к уроку, культура анализа и самоанализа урока, создание воспитательной системы класса, школы, организация внеурочной деятельности учащихся, проведение мониторинга и диагностики образовательного процесса, реальных возможностей школьников, обеспечение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, создание системы работы с родителями и др.

Формы и темы занятий Школе молодого учителя разнообразны:

- интерактивная беседа «Метапредметные технологии как фактор развития образования»;
  - теоретический семинар «Функциональная грамотность в современном образовании»;
  - открытые уроки, мастер-классы «Требования к уроку в условиях реализации ФГОС»;
  - семинар-практикум «Дифференциация и индивидуальный подход в обучении. Создание индивидуальной образовательной траектории»;
  - теоретический семинар «Познавательная деятельность школьников: психологические особенности познавательной деятельности школьников, способы формирования познавательных интересов, мотивация к учению»;
  - семинар-практикум «Формы организации внеурочной деятельности школьников»;
- Результатом работы Школы молодого учителя является создание педагогического продукта (пакет методических разработок молодых учителей).

В 2021-2022 учебном году функционировали 15 методических объединений учителей-предметников. В 2022-2023 – 14.

Работа ГМО учителей – предметников строится на основе профессиональных дефицитов педагогов: по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся; по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС; по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Основные задачи ГМО:

- повышение информационно-методических компетенций руководителей и педагогов в вопросах реализации ФГОС;
- освоение педагогами нового содержания образования, новых эффективных технологий и методов педагогической деятельности, средств обучения, воспитания и развития;
- выявление, обобщение, презентация и внедрение лучшего управленческого и педагогического опыта в практику работы образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования;
- формирование мотивации руководителей и педагогов на совершенствование (преобразование) своей деятельности;
- совершенствование программно-методического обеспечения образовательного процесса образовательных учреждений;
- организация эффективного профессионального сетевого взаимодействия руководящих и педагогических работников разных категорий.

На заседаниях методических объединений педагоги: знакомятся с достижениями педагогической науки и практики, с новыми педагогическими технологиями и методиками как средствами достижения нового качества образования, обобщали и распространяли передовой педагогический опыт обучения по вопросам эффективной работы по повышению качества образования и эффективной работы с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ, подготовки обучающихся к ГИА и т.д.

С целью повышения качества образования в городе работает Образовательный центр поддержки и развития муниципальной системы образования (ОЦПРМСО) на базе

МБУ ДО «ЦДО в рамках реализации мероприятия «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов».

**В рамках наставничества основными направлениями деятельности**  
**ОЦПРМСО являются:**

- содействие образовательным организациям по вопросам нормативно - правового обеспечения повышения качества образования,
- организация проектной и инновационной деятельности,
- организация партнерского взаимодействия,
- содействие повышению профессиональной компетентности педагогических кадров, работающих в ШНРО,
- психолого-педагогическое сопровождение.

**Одна из основных функций ОЦПРМСО** - создание условий для работы образовательных организаций – партнеров: школ с нестабильными результатами обучения и успешных школ.

Задача ГМО учителей математики активно участвовать в городских, региональных мероприятиях по наставничеству с целью повышения качества математического образования.



**Заседание ГМО учителей математики 09.11.2022**

**«Организация наставничества в рамках работы  
ШМО (кафедры)».**

**Васинова Н.Д., методист городского  
методического отдела, руководитель  
ГМО**



УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О проведении в Российской Федерации  
Года педагога и наставника

В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, постановляю:

1. Провести в 2023 году в Российской Федерации Год педагога и наставника.
2. Правительству Российской Федерации в 3-месячный срок:
  - а) образовать организационный комитет по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника и утвердить его состав;
  - б) обеспечить разработку и утверждение плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника.
3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществлять необходимые мероприятия в рамках проводимого в Российской Федерации Года педагога и наставника.
4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.



Президент  
Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль  
27 июня 2022 года  
№ 401



# Владимир Путин

президент России

**« В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год — год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского — будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам »**



Система (целевая модель) наставничества включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

**<Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")**

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»<sup>1</sup>. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.

[Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 475 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций города Смоленска»](#)

[Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 477 «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников города Смоленска»](#)



**Положительными маркерами обозначены:**

**организована работа:**

- по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников,
- по повышению профессионального мастерства педагогических работников,
- по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников,
- по поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне,
- по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне,
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета,
- по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников,
- представлены меры, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества, представлены сведения о сроках реализации мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества, представлены мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников.

В 2021 году на муниципальном уровне были усовершенствованы:

- Положение об обеспечении профессионального развития педагогических работников города Смоленска (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 477 «Об утверждении Положения о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Смоленска»);

- Положение и о наставничестве (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 475 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Смоленска»);

- Положение о сетевом взаимодействии (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 476 «Об утверждении муниципальной программы сетевого взаимодействия образовательных организаций, в том числе школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2021-2024 годы»).

**В целях организационно-методического обеспечения модели «Педагог-педагог»**

на муниципальном и институциональном уровнях разработаны дорожные карты, заключены соглашения и договоры о взаимодействии, определены наставники, проведены инструктивно-методические онлайн-встречи с наставниками (организационная) и с наставляемыми (первые итоги сотрудничества).

**На первом этапе реализации «дорожной карты» проведен мониторинг:**

- кадрового состава учителей – предметников.
- профессиональных и информационных потребностей учителей - предметников.
- мониторинг «Повышение педагогического мастерства педагогов».

На этапе подведения итогов реализации дорожной карты за 2021-2022 учебный год проведен мониторинг удовлетворенности молодых педагогов участием в программе наставничества.

**В части внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Смоленска:**

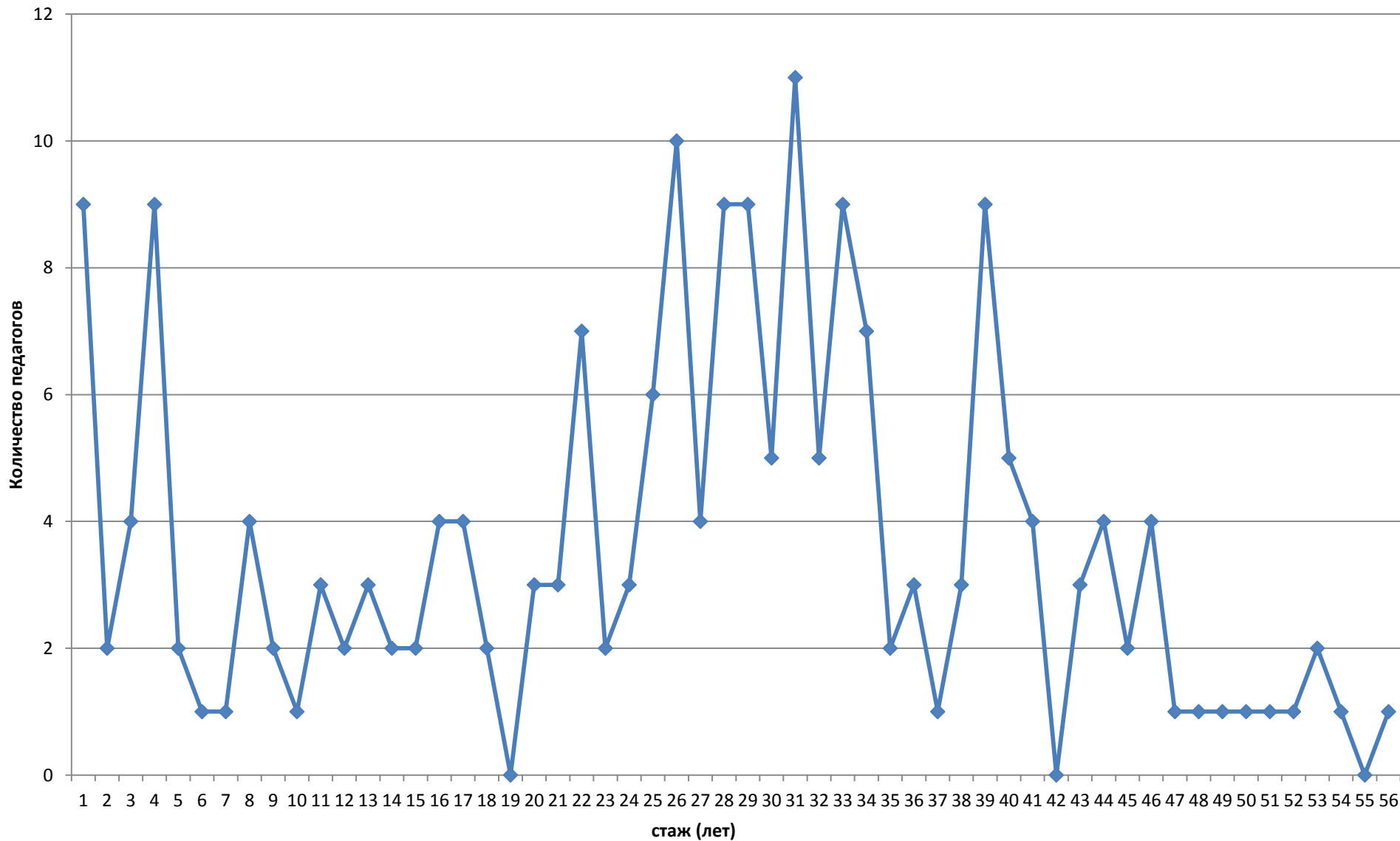
- за молодыми специалистами с целью оказания консультационной, методической и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства закреплены педагоги – наставники (42 ОУ).

- Формирование наставнических пар или групп (41 ОУ).

- Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории (41 ОУ).

В рамках реализации «дорожной карты» по реализации Целевой модели планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0-3 лет) образовательных организаций города Смоленска.

## Количество учителей математики по стажу работы



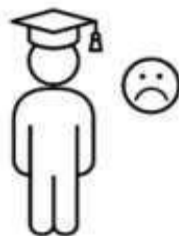


## Анкета \_ «Организация наставничества В ОО»

Какие локальные акты регулируют наставничество в Вашей школе?	Имеет ли Ваша школа опыт в организации наставнической деятельности?	Какие формы наставничества реализуются в 2022-2023 уч. году?	Количество учителей наставников в 2022-2023 уч. году	Количество наставляемых в 2022-2023 уч. году	Наличие актуальных практик и практического опыта реализации системы наставничества и работы с наставляемыми в Вашей школе	Какие актуальные проблемы по внедрению и реализации системы наставничества Вы хотели бы обсудить в ходе заседаний "Школа лидеров образования города Смоленска"	По какой проблеме Вы могли бы поделиться опытом?
Положение о наставничестве	да	учитель-учитель	6	7	Школа молодого учителя. Гимназические семинары-практикумы, работа с молодыми педагогами в рамках предметных кафедр.	Эффективные преактики взаимодействия наставнических пар.	
Положение о наставничестве	да	учитель-учителю	4	4	Школа молодого учителя. Гимназические семинары-практикумы, работа с молодыми педагогами в рамках предметных кафедр.	Создание муниципальной системы наставничества.	Работа школы молодого учителя
Положение о наставничестве	да		2	2	взаимопосещения уроков, индивидуальные консультации	, работа в парах	Единая модель наставничества
Положение о школе наставничества	да	Учитель-учителю, Учитель-обучающемуся,	учитель-учителю-6, учитель-обучающемуся-13	учитель-учителю-5, учитель-обучающемуся-26	да. Школьные семинары-практикумы, региональный семинар, проводимый СОИРО на базе школы по наставничеству	Из опыта работы: Школьная лаборатория педагогического мастерства	наставничество как эффективная форма сопровождения обучающихся с ОВЗ
Положение о наставничестве	да	учитель - учитель	5	8	работает Школа молодого учителя	Единая система/модель наставничества	
Положение о наставничестве	да	Учитель-учителю	6	7	да, региональный круглый стол СОИРО	Реализация целевой модели	Сопровождение молодых специалистов в

# Учитель – учитель

**Учитель–  
наставляемый**



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



**Учитель-наставник**

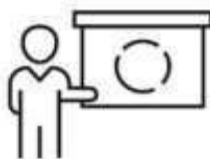


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

## Формирование пар

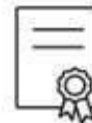


## Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

**Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска № 302 от 04.10.2021 «Об организации работы городских проблемных групп, творческих объединений, методических объединений»:**

- Положения о творческих, проблемных группах, городских методических объединениях;
- Положение о Школе молодого учителя;
- Положение о Школе Лидеров образования города Смоленска;
- Положение о Школе эффективного учителя математики.

<https://www.educationmanagers.ru/main/>

## АССОЦИАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Знания для эффективного управления.

Всероссийское профессиональное сообщество представителей  
управляющего сегмента образовательных организаций всех  
уровней

В результатах поиска присутствует сайт, нарушающий

законодательство РФ: [www.youtube.com](http://www.youtube.com) — Роскомнадзор

Меню

Канал АРОО — YouTube

[youtube.com](https://www.youtube.com) Канал АРОО

Подписчиков

28,9 тыс.

О себе

Ассоциация руководителей образовательных организаций (АРОО)  
— это всероссийское профессиональное сообщество

Читать ещё

Подписчиков

28,9 тыс.

О себе

Ассоциация руководителей образовательных организаций (АРОО)  
— это всероссийское профессиональное сообщество  
представителей управляющего сегмента образовательных...

Скрыть

Не найдено: наставничество

YouTube

Источник видео

РКН: сайт нарушает законодательство РФ

Наставничество и методическая деятельность в  
школе: новые компетенции учителя

<https://rutube.ru/video/6f5c6ddcbdfc02ea1100425cd2c4a4e4/>

Методический семинар "Наставничество в  
образовании: идеология, технология, культура"

Дата добавления 21 окт 2022

Смотри видео Методический семинар "Наставничество в образовании"

YouTube

Источник видео

РКН: сайт нарушает законодательство РФ

Вебинар «Организация наставничества в  
области классного руководства в  
образовательной...»

Количество просмотров 886

Дата добавления 12 фев 2021  
1 просмотр...

<https://yandex.ru/video/preview/14489802345686134055>

Актуальные вопросы наставничества педагогических работников: методический онлайн-час

<https://yandex.ru/video/preview/5226689856255980090>

2022-08-02 "Вектор образования". Наставничество

<https://nastavnik.apkpro.ru/temanovostev/postroenieindividualnykhobrazovatelnykhmarshrutovpedagogovobsudilinavsereozslyksomsoveshchanimethodis/>

### Внешние ресурсы:

2022.18.01. Вебинар ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» по вопросам наставничества педагогических работников ...>>

• Интернет-сайт "Наставничество Педагогических работников" ...>>

### Кураторские практики

<https://fioco.ru/кураторские-практики>

### Внутренние ресурсы

Адресное сопровождение школ

<https://smolmetod2017.admin-smolensk.ru/moc1/>

**vanad2012@yandex.ru**