



## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по внедрению механизма менторства (наставничества) в образовательные организации ШКОЛА MentorRA
Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;</li> <li>– Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;</li> <li>– Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации об утверждении методически рекомендаций по созданию и обеспечению функционированию центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»;</li> <li>– Государственная программа Российской Федерации «Развития образования на 2018-2025 от 26.12.2017 №1642</li> </ul>
Разработчик программы	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее ЦНППМПР)
Цель программы	Оказание методической помощи молодым педагогам (в том числе педагогам до 35 лет) в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в сфере образования Республики Адыгея в рамках организации деятельности школы MentorRA (менторства) на базе ЦНППМПР
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Разработать дорожную карту внедрения программы наставничества в образовательные организации республики.</li> <li>– Создать модель школы наставничества в образовательных организациях республики.</li> <li>– Создать базу педагогов-менторов, работающих в образовательных организациях Республики Адыгея.</li> <li>– Провести диагностику профессиональных компетенций будущих менторов и последующее восполнение выявленных профессиональных дефицитов через трансляцию новых образовательных технологий, передовых практик и иных педагогических активностей, в том числе технологию реверсивного</li> </ul>



	<p>менторства.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Обеспечить эффективную деятельность по организации непрерывного роста молодых педагогов, вовлечению их в национальную систему учительского роста.</li> <li>– Обеспечить деятельность стажировочных площадок по сопровождению молодых педагогов (в том числе педагогов до 35 лет), организованных на базе ЦНППМПР, с учетом построения для них уникальных образовательных траекторий повышения профессионального мастерства.</li> <li>– Создать систему мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов</li> </ul>
Сроки реализации Программы	2019-2024 гг.
Целевые маркеры	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Количество педагогов общеобразовательных организаций, организаций среднего специального и высшего образования, принявших участие в мероприятиях программы;</li> <li>– Количество студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, ориентированных на педагогическую деятельность, принявших участие в мероприятиях программы.</li> <li>– Количество молодых педагогов, в том числе педагогов до 35 лет, прошедших стажировку в рамках деятельности школьных, муниципальных, региональных стажировочных площадок.</li> <li>– Количество опытных педагогов – наставников, разработавших программы стажировочных площадок с учетом построения индивидуальных образовательных траекторий, задействованных в работе стажировочных площадок;</li> <li>– Количество общеобразовательных организаций, принявших участие в мероприятиях программы, в том числе задействованных в работе стажировочных площадок.</li> </ul>
Источники финансирования	Не предусмотрены
Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Создана система менторства в сфере образования Республики Адыгея;</li> <li>– Создана онлайн - база менторов (наставников) по обмену лучшими практиками сопровождения молодых педагогов (в том числе педагогов до 35 лет) в</li> </ul>

	<p>образовательных организациях республики;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Обеспечена успешная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях;</li><li>- Сформирована осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;</li><li>- Достигнута положительная динамика развития профессиональных компетенций и педагогического мастерства молодых педагогов;</li><li>- Повышена эффективность образовательного процесса в образовательных учреждениях республики</li></ul>
--	--



## **ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**

### **Пояснительная записка. Введение**

На сегодняшний день образование в Российской Федерации выходит на новый уровень и испытывает стремительные перемены. Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной экосистемы XXI века, основным предназначением которой является выстраивание тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности (сфера образования) и оптимальным использованием человеческих ресурсов (сфера экономики). залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания. На первый план выходит способность людей ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения и их успешно реализовывать. Новый жизненный стандарт «Образование для всех, образование через всю жизнь» является залогом для формирования новых компетенций, способствующих повышению профессионального мастерства и карьерного роста.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

### **Актуальность программы**

Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образования» ориентирует на создание в образовательной среде точек роста и карьерного лифта педагогов, устранению профессиональные дефицитов. Для современного российского учителя актуальной становится еще и проблема недостаточного владения цифровыми навыками, которые традиционно рассматриваются как компетенции в области применения



персональных компьютеров, а между тем в их число должны быть включены и навыки грамотного пользования информационно-коммуникационными сетями и технологиями, и приобретение необходимых знаний и опыта, и умение передать их обучающимся. По мере повсеместного создания в образовательных организациях цифровой обучающей среды недостаточное владение цифровыми навыками оборачивается для педагога профессиональным дефицитом, требующим незамедлительного восполнения.

Создание «Школы MentorRA» позволит спроектировать индивидуальные образовательные маршруты для каждого педагога, найти инновационные подходы для работы с молодыми специалистами и опытными педагогами, что позволит создать полноценную среду для интеграции учителя в образовательную экосистему.

### **Условия организации менторства (наставничества)**

Создание «Школы MentorRA» менторства (наставничества) предусматривает систематическую работу опытного педагогического работника по развитию у молодого специалиста (начинающего педагогического работника) необходимых компетенций в области содержания и методики преподаваемой дисциплины, осуществления всех видов педагогической деятельности.

Создание «Школы MentorRA» менторства (наставничества) определяет порядок систематического сопровождения молодого педагога (в том числе педагога до 35 лет) в образовательном и воспитательном процессе педагогом, обладающим высоким уровнем профессиональных компетенций.

Ментор (наставник) закрепляется за следующими категориями педагогических работников:

- начинающими педагогическими работниками, впервые принятыми на должность, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях профессионального образования, вне зависимости от их возраста;

- молодыми специалистами-выпускниками, закончившими образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования;

- педагогическими работниками, относящимися к категории молодых специалистов;

- опытными педагогическими работниками, желающими повысить уровень профессиональных компетенций.

Ментором может быть педагогический работник, обладающий высоким уровнем профессионализма, показывающий стабильно высокие результаты работы, постоянно повышающий свой профессиональный уровень, пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, в том числе открытостью и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться



профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности должен быть не менее 5 лет.

Ментор назначается для оказания помощи молодому специалисту (начинающему педагогическому работнику) в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности, знакомит с новыми тенденциями педагогической науки, помогает применять теоретические знания, полученные в учебном заведении в конкретной практической работе, а также способствует адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе, создаёт условия по формированию у него потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии.

Ментор назначается для оказания помощи опытному педагогу в приобретении новых знаний, обучению последним технологическим достижениям, вводят их в курс современных образовательных трендов.

Ментор (наставник) разрабатывает программу (индивидуальный образовательный маршрут) с учетом запросов или выявленных профессиональных дефицитов наставляемого.

Для реализации программы наставничества создается стажировочная площадка на базе школы педагога наставника (Положение о региональных стажировочных площадках).

Организация работы по наставничеству осуществляется на основе:

- дорожной карты Центра непрерывного повышения профессионального мастерства Школы MentorRA по организации менторства (наставничества);

- индивидуального плана работы ментора (наставника) с молодым специалистом, который рассматривается и утверждается методическим советом Центра (полный пакет документов (Приложение) предоставляется в течение 10 дней с момента выхода приказа об организации наставничества в ОО).

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства сопровождает деятельность стажировочных площадок, на базе которых реализуется программа наставничества, оказывает организационно-техническое сопровождение и методическую поддержку, создает необходимые условия для совместной работы по реверсивному менторству.

Руководители образовательных организаций:

- создают необходимые условия для совместной работы молодого специалиста (начинающего педагогического работника) с закреплённым за ним наставником;

- предоставляют возможность организации индивидуального психолого-педагогического сопровождения молодого специалиста (при необходимости), стимулируют молодого специалиста к профессиональному и карьерному росту.



## **Модель внедрения механизма менторства (наставничества)**

Для успешного внедрения механизмов менторства в ОУ была создана Модель внедрения механизма менторства (наставничества) в ОО «Школа MentorRA» (Приложение).

Модель содержит четыре компонента:

– целевой компонентный состав (цель, задачи, основные направления деятельности по внедрению механизма наставничества в образовательные организации Республики Адыгея);

– содержательный компонентный состав (анализ диагностики профессиональных компетенций, дифференциация педагогов по степени владения профессиональными компетенциями, разработка уникальных маршрутов для устранения профессиональных затруднений педагогов);

– технологический компонентный состав (создание точек для карьерного и профессионального роста: проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионального и личностного развития; мотивационная готовность, практическая ориентированность педагога на использования инновационных образовательных технологий; потребность в самообразовании педагогов; участие в конкурсах профессионального мастерства; участие в методических семинарах, научно-практических конференциях; эксклюзивные курсы повышения квалификации; потребность в профессиональных достижениях и успехе; развитие творческого потенциала; обобщение педагогического опыта).

Результат реализации модели предполагает: Устранение профессионального дефицита педагогических работников.

### **1. СИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

#### **Аналитический модуль**

##### **Центр:**

– проводит мониторинг деятельности методических служб сферы образования республики в направлении «Наставничество»;

– разрабатывает дорожную карту по внедрению механизма менторства (наставничества) в образовательные организации Республики Адыгея «Школа MentorRA» (Приложение № 1)

##### **Педагог-наставник:**

– определяет профессиональные затруднения молодого педагога (сбор диагностического материала: заполнение анкет, опросников, интервьюирование) (Приложение);

– анализирует профессиональные дефициты молодого педагога (обработка и анализ, полученных диагностических данных, заполнение ментором журнала наставника (Приложение).



## **Организационный модуль**

### Центр:

- заключает договор об организации стажировочной площадки (другого вида работы по реализации целевой программы «Наставничество») на базе ОО;
- представляет молодому специалисту ментора (наставника);
- представляет ментору (наставнику), молодому специалисту нормативные документы, регламентирующие деятельность всех участников процесса наставничества в процессе реализации программы;

### Педагог-наставник:

- разрабатывает траекторию профессионального развития молодого педагога (разработка индивидуальной программы адаптации и развития не более двух молодых специалистов одновременно);
- организует мероприятия, направленные на реализацию индивидуальной программы адаптации и развития молодого педагога.:

### Молодой педагог:

- выполняет рекомендуемые наставником действия в соответствии с индивидуальной программой развития и адаптации;
- участвует в организуемых наставником мероприятиях;
- ведет дневник стажера.

### Образовательная организация:

- осуществляет помощь ментору (наставнику) в реализации наставнической деятельности,
- создает условия для организации взаимодействия наставника (наставляемого) с представителями профессиональных сообществ, муниципальных методических объединений, Центра.

## **Мотивационный модуль**

В процессе реализации программы менторства (наставничества) «Школа MentorRA» организуется деятельность:

- по формированию мотивационной готовности к осуществлению педагогической деятельности;
- по формированию практической ориентированности педагога на использование инновационных образовательных технологий;
- по самообразованию молодых педагогов;
- по вовлечению молодых педагогов в конкурсное движение;
- по вовлечению молодых педагогов в работу методических семинаров, научно-практических конференций;

## **Оценочно-результативный модуль**

### Педагог-наставник получает:

- непрерывное профессиональное развитие в качестве ментора (наставника);



- возможность освоения универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве;
- опыт применения инновационных образовательных практик;
- возможность совершенствования личных показателей сформированности гибких навыков.

Педагог-наставник имеет возможность получить:

- навык осуществления образовательной деятельности в новом формате, с учетом принципов национальной системы учительского роста;
- возможность продвижения по карьерной лестнице.

Молодой педагог получает:

- навык использования правил и норм педагогической деятельности;
- опыт работы в команде детей, коллег, родителей (развитие коммуникативных компетенций);
- положительную динамику качества образовательных результатов;
- методическую помощь на всех этапах реализации программы (обучение инновационным образовательным технологиям, кейс-технологиям, применению практико-ориентированного подхода и др.);
- развитие профессиональных знаний и умений, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

Молодой педагог имеет возможность получить:

- возможность участия в эксклюзивных образовательных проектах Центра.

Центр получает:

- материалы для проведения мониторинговых исследований по проверке эффективности показателей работы с молодыми специалистами и соответствия критериям реализации программы;
- информацию о профессиональных и деловых качествах молодых специалистов с целью выбора из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников в процессе формирования кадрового резерва организации;
- материалы для формирования базы передового педагогического опыта;
- комплект документов для реализации программы наставничества в сфере образования Республики Адыгея;

Центр имеет возможность получить:

- информацию для реализации основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста.



– апробированный инновационный продукт, соответствующий задачам федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Оценка реализации программы внедрения механизмов менторства (наставничества) в образовательные организации осуществляется с использованием критериев и методик (Приложение)

Анализ реализации программы проводится по следующим документам:

- анкета, заполненная молодым специалистом (Приложение);
- отзыв ментора (наставника) о результатах работы с молодым специалистом (Приложение);
- индивидуальный программа развития и адаптации молодого специалиста (Приложение);
- дневник стажера (Приложение);
- дневник наставника (Приложение);
- образовательный продукт, созданный молодым педагогом в процессе прохождения индивидуальной программы развития и адаптации. (Приложение).

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого педагога.



**СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТНЫЙ СОСТАВ МОДЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ МЕХАНИЗМА МЕНТОРСТВА (НАСТАВНИЧЕСТВА) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ «ШКОЛА MentorRA»**

**Анализ диагностики профессиональных компетенций:**

- Опрос педагогов Республики Адыгея о потребностях педагогических компетенций;
- Анализ информации, полученный от центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов;
- Анализ результатов государственной итоговой аттестации

**Дифференциация педагогов по степени владения профессиональными компетенциями:**

- Формирование механизмов выявления профессиональных затруднений и оказания адресной помощи педагогам ОУ;
- Разработка критериев уровня сформированности профессиональными компетенциями;
- Формирование групп с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга;

**Разработка уникальных маршрутов для устранения профессиональных затруднений педагогов:**

- Планирование методической поддержки педагогов с учетом затруднений, выявленных в процессе мониторинговых исследований.
- Организация работы с педагогами, направленной на ликвидацию профессиональных затруднений.
- Осуществление краткосрочного прогнозирования и оценка эффективности и полноты реализации методического сопровождения повышения профессионального мастерства педагогов.

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТНЫЙ СОСТАВ МОДЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ МЕХАНИЗМА МЕНТОРСТВА (НАСТАВНИЧЕСТВА) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ «ШКОЛА MentorRA»**

**Создание точек для карьерного и профессионального роста:**

- Проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионального и личностного развития;
- Мотивационная готовность, практическая ориентированность педагога на использования инновационных образовательных технологий;
- Потребность в самообразовании педагогов;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Участие в методических семинарах, научно-практических конференциях;
- Эксклюзивные курсы повышения квалификации;
- Потребность в профессиональных достижениях и успехе.
- Развитие творческого потенциала.
- Обобщение педагогического опыта;

**РЕЗУЛЬТАТ**

Устранение профессионального дефицита педагогических работников, сформированность новых знаний, навыков компетенций, повышение уровня профессионального мастерства.



## ЦЕЛЕВОЙ КОМПОНЕНТНЫЙ СОСТАВ МОДЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ МЕХАНИЗМА МЕНТОРСТВА(НАСТАВНИЧЕСТВА) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ «ШКОЛА MentorRA»

**Социальный заказ:** совершенствование профессионального мастерства педагогов, подготовка специалистов

**Федеральный проект** «Учитель будущего» национальный проект «Образование»

**ЦЕЛЬ:** Создание механизмов для функционирования эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов Республики Адыгея.

### ЗАДАЧИ:

- обеспечить доступность для каждого педагогического работника качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом его профессиональных дефицитов и интересов;
- создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий;
- обеспечить единые принципы организации и планирования повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций;
- поддерживать развитие «горизонтального и вертикального обучения» педагогических работников в форматах постоянного обмена опытом и освоения и применения лучших педагогических практик, участие в конкурсах профессионального мастерства;
- обеспечить возможность использования в педагогической практике эффективных методик и технологий обучения.

### НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Организация менторства (наставничества) в образовательных организациях:** создание механизма сопровождения педагогов (в том числе молодых специалистов до 35 лет) в формировании и развитии профессиональных компетенций. Создание школы MentorRA

**Организация деятельности стажировочных площадок:** непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников без отрыва от образовательного процесса

**Цифровая образовательная среда:** формирование и развитие профессиональной компетентности педагогов по работе с сервисами, предназначенными для педагогических работников в рамках федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды.

**Организация работы с профессиональными сообществами:** формирование образовательной среды для успешной профессиональной деятельности педагогов (в том числе молодых специалистов до 35 лет), личностного профессионального роста и самосовершенствования на протяжении всего периода педагогической деятельности.