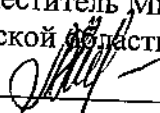


УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра образования
Омской области


(личная подпись)

18.09.2020
(дата)

Л.Н. Жукова
(инициалы, фамилия)

Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях

Данные методические рекомендации разработаны в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В методических рекомендациях представлены ответы на 12 основных вопросов, отражающих этапы разработки программы наставничества в конкретной образовательной организации. В разработке таких программ участвуют проектные педагогические команды как специально создаваемые проектные группы для внедрения инноваций в образовательных организациях, в состав которых рекомендуется включать представителей администрации образовательной организации, участников методических объединений и предметных ассоциаций, классных руководителей, специалистов по воспитанию, в общем, всех тех, кто систематически решает различные внутриорганизационные проблемы.

Каждый вопрос сопровождается рекомендациями согласно методологии (целевой модели) наставничества. Для более эффективного их решения предлагаются различные технологии наставничества, успешно применимые не только на этапе реализации программы, но и на этапе ее разработки.

Вопрос 1. *Какая информация должна быть отражена в программе и составлять основу ее структуры?*

В качестве примерной структуры программы можно предложить следующие разделы:

– раздел, содержащий введение в программу или пояснительную записку, в которых авторами разъясняется актуальность внедрения программы и ее практическая значимость, взаимосвязь с другими документами образовательной организации, срок реализации программы, цели и задачи, применяемые технологии и формы наставничества;

– раздел, разъясняющий механизм управления программой (наличие куратора, механизм отбора участников программы и формирования наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, организация их взаимодействия и др.);

– раздел с описанием показателей, критериев оценки результативности программы.

Примерная структура программы наставничества представлена в приложении 1.

Вопрос 2. Как сформулировать в программе ее актуальность и практическую значимость для конкретной образовательной организации?

Использование технологий наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива. Поэтому в описании актуальности можно перечислить именно те проблемы и задачи, при решении которых будут использованы технологии наставничества, например:

- повышение качества образовательного и воспитательного процесса;
- закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессионального роста;
- передачи навыков, знаний, формирование ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;
- формирование профессиональных методических сообществ;
- подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся;
- создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;
- создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

Этот перечень проблем и задач будет выступать основанием для формулирования критериев и показателей реализации программы на завершающем этапе проектирования (Приложение 2).

Вопрос 3. Надо ли в программе указывать другие документы образовательной организации?

В программе рекомендуется указывать только те документы, которые соотносятся с содержанием программы наставничества и которые она дополняет своим содержанием. Для этого необходимо, в первую очередь, проанализировать связь с основными документами организации: программой развития, основной образовательной программой, программой воспитания и другими программами, действующими в образовательной организации.

Для анализа документов рекомендуется использовать технологию фасилитации как технологию наставничества. В рамках данной технологии участники проектной группы могут проанализировать несколько документов, по их мнению, имеющих отношение к созданию программы, организовать их обсуждение и принять решение в отношении каждого документа: какой его раздел взаимосвязан с программой наставничества или такой взаимосвязи нет.

Вопрос 4. Как правило, в программах указывается срок их реализации. Какой срок указать в данной программе?

Желательно рассчитать и указать в программе срок реализации, который позволит не «забыть» коллективу о ее реализации и получить достаточно ощутимые результаты.

Вопрос 5. При формулировании целей и задач программы, что могут заявить ее разработчики в качестве «генеральной» цели?

В п. 1.2 методологии (целевой модели) наставничества целью ее внедрения является 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 РФ. Эти положения необходимо учитывать при формулировании цели для конкретной образовательной организации в сочетании с ответами на вопрос 1.

Вопрос 6. Какие задачи необходимо будет решить в процессе реализации программы и указать их в тексте программы?

Часть задач сформулирована в методологии (целевой модели) в п.1.3. В дополнение к ним необходимо сформулировать задачи в отношении:

- этапов реализации программы;
- ресурсов для реализации программы (кадровых, информационных, региона, партнеров и т.д.);
- механизмов управления программой, в том числе в отношении «наставников» и «наставляемых»;
- процесса контроля за ходом реализации программы и оценки ее результатов (текущих и итоговых).

Для оказания помощи проектной команде в ответах на эти вопросы рекомендуется прибегнуть к технологии супервизии, где функции супервизора будет выполнять представитель Регионального наставнического центра на базе бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж № 1» (далее – Региональный наставнический центр).

Вопрос 7. Надо ли указывать в тексте программы технологии наставничества, которые будут осваиваться/применяться в ходе ее реализации?

Описание в тексте программы технологий позволяет не только более системно понять механизм ее реализации, но и степень ее инновационности. Поэтому целесообразно включить в программу технологии: построения индивидуального образовательного маршрута, тьюторства, медиации, проектную, обучения служением, супервизии, фасилитации, коучинга, позволяющие успешно взаимодействовать в современных условиях,

с указанием для каких категорий какие технологии будут использоваться и почему.

Вопрос 8. *Какие формы взаимодействия наставнических пар указываются в программе?*

Широкие возможности предоставляет использование различных форм наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент», а также «команда-команда». Выбор формы зависит от проблем и задач, которые необходимо решить средствами программы.

В качестве наставников в решении этих вопросов могут выступить специалисты бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Института развития образования Омской области». Для этого необходимо представить специалистам проект программы с перечнем возможных технологий для разных категорий будущих наставляемых. Уточняющие вопросы от специалистов позволят обратить внимание на возможные риски и более реально представить действие той или иной технологии, улучшить программу оптимальным образом. В этом случае специалисты института будут использовать технологию коучинга.

Вопрос 9. *Как описать механизм управления программой? На каких основных элементах может основываться система управления?*

При разработке данного раздела рекомендуется обратиться за помощью к специалистам, указанным ранее в данных рекомендациях (супервизорам) или коллегам, успешно внедряющим программы наставничества (тьюторам).

Для конструктивного общения с ними необходимо подготовить конкретные интересующие вопросы (консалтинг).

В описании механизмов управления программой необходимо предусмотреть следующие элементы системы управления:

- способы отбора наставников и наставляемых;
- назначение и последующие действия куратора программы;
- формирование базы наставников и наставляемых;
- реализация программы по циклам;
- наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой;
- способы организации общения и оповещения сформированных пар, выбора ролевых моделей;
- обучение наставников, включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества;
- ведение дневника наставника;
- организация встреч с наставниками, активностей для наставляемых и текущей оценки после встреч и активностей;
- публичность, информационное продвижение программы.

Вопрос 10. В программе ключевое значение имеет формирование наставнических пар. Как отразить в программе процесс их формирования?

Прежде всего, надо описать процесс выбора наставников. Основаниями для этого выбора могут выступать: понимание цели и поддержка концепции наставничества, положительные личностные качества и умение выстраивать (или разрушать ненужные) коммуникации, высокий уровень знаний и умений, умение выстраивать работу на перспективу в качестве дополнительной мотивации для наставляемого. Поэтому наставниками могут быть: педагоги образовательной организации, заинтересованные обучающиеся и выпускники, заинтересованные в подготовке будущих кадров сотрудники региональных предприятий, предприниматели или общественные деятели, сотрудники некоммерческих организаций и участники региональных социальных проектов (возможно, с уже имеющимся опытом наставнической деятельности) и представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Поиск и отбор наставляемых рекомендуется проводить на основе анкетирования для сбора предварительных запросов, по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности, по итогам личных собеседований, пожеланий родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

В понимании механизмов действия программы полезно познакомиться с опытом коллег посредством участия в вебинаре, мастер-классе или другом мероприятии по передаче практик наставничества. В этих активах они будут выступать для команды разработчиков программы *тьюторами*.

Вопрос 11. Что именно будет признаваться в качестве результатов действия программы? Какие качественные и количественные показатели можно использовать для оценки эффективности программы наставничества?

Показатели оценки эффективности должны в полной мере отражать желаемые результаты от реализации программы, ради которых и внедряется система наставничества в образовательной организации.

К качественным результатам освоения программы можно отнести:

- создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника;
- создание и публикации кейсов на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера;
- публикации в муниципальных или региональных СМИ;
- становление практики проведения наставниками консультаций, тренингов для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования);

– положительные итоги квалификационного тестирования, итоги практики и стажировок, рекомендательные письма.

В качестве примера количественных показателей к результативности программы можно отнести динамику:

– появления (в том числе из статуса «наставляемый») и продвижения наставников, например, из методологии (целевой модели) наставничества со сменой статусов с молодого наставника («начальный») до статуса продвинутого («золотой») и мастер-наставника («платиновый»);

– удовлетворения запросов наставляемых;

– применения различных моделей наставничества как среди обучающихся, так и среди педагогических работников, в том числе по модели «учитель-учитель» (наставляемые в парах «инновация-инновация», «начальная школа-старшая школа» и других вариациях).

Эти показатели необходимо согласовать с Региональным наставническим центром.

Примерный перечень показателей для внутренней оценки программы представлен в приложении 1.

Вопрос 12. *Какие региональные практики можно включить в программу наставничества?*

В Омской области существуют практики, демонстрирующие свою эффективность в новых условиях, т.е. имеющие контексты удовлетворения персонифицированных запросов обучающихся и педагогов (повышение успеваемости, подготовка к конкурсам, профориентация и т.д.), в отличие от запросов на наставников в эпоху коллективизма. Данные практики целесообразно включать в программу наставничества в зависимости от категорий наставляемых и желаемых результатов от наставничества. Многие из практик реализуются в рамках региональных подпроектов, программ и планов, поэтому считаются региональными практиками. Примеры региональных практик представлены в Приложении 3.

Для включения таких практик в программу наставничества образовательной организации необходимо либо предусмотреть свое официальное участие в данных региональных подпроектах (программах, планах), либо запланировать аналогичные мероприятия для реализации на уровне образовательной организации. При наличии в организации нескольких проектов, целью которых будет являться применение технологий наставничества, они могут стать основой для формирования программы наставничества в виде «портфеля» проектов. В приложение 4 представлен возможный вариант оформления паспорта проекта по форме «ученик-ученик».

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Рекомендации по содержанию раздела	
№ п/п	Компоненты программы наставничества
<i>Пояснительная записка</i>	
1.1.	<p>Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, педагогического сообщества и др.</p> <p>Необходимо детализировать участников, исходя из содержания программы наставничества.</p> <p>В данном разделе необходимо четко прописать, каким образом программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности образовательной организации.</p> <p>Программа наставничества может быть тесно связана:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с реализуемыми проектами в образовательной организации; - программой стратегического развития образовательной организации; - с развитием волонтерского движения; - с реализацией федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего» национального проекта «Образование». <p><u>Наряду с перечисленными документами, с программами наставничества могут быть соотнесены:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Основная образовательная программа; - Программа дополнительного образования (детей, студентов, молодых педагогов, опытных педагогов); - План по воспитательной работе образовательной организации; - План учебно-методической работы; - План кружковой работы; - План по инновационной деятельности; - План социально-психологической службы (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и другие
1.2	<p>Взаимосвязь с другими документами организации</p>
1.3.	<p>Цель и задачи программы наставничества</p> <p>В данном разделе необходимо сформулировать цель и соответствующие задачи в зависимости от вида, уровня образовательной организации. Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> - со слабоуспевающими обучающимися – для повышения успеваемости;

	<p>- со старшеклассниками – для целей профориентации;</p> <p>- со студентами – для подготовки к конкурсам профессионального мастерства;</p> <p>- с новыми сотрудниками или молодыми педагогами — для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;</p> <p>- с руководителями – для участия в инновационных проектах, для подготовки к развитию управленческой карьеры, повышения профессиональной компетентности.</p>
1.4	<p>Указывается период времени от нескольких дней, месяцев до ___ лет.</p> <p>Длительность реализации программ наставничества зависит от поставленных приоритетных задач; планируемых результатов; степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Важно, чтобы установленный срок реализации был оптимальным, т.е. достаточным для решения обозначенных задач и получения планируемых результатов.</p>
1.5	<p>В данном разделе перечисляются формы наставничества и технологии, которые будут использованы при реализации программы.</p> <p><u>На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - личное наставничество; - групповое наставничество; - командное наставничество; - наставничество ровесниками; - виртуальное наставничество. <p>Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах.</p> <p>В данном разделе необходимо описать применяемую форму в ходе реализации программы наставничества.</p> <p>В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены несколько форм: «ученик – учитель»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – студент», а также «команда-команда». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.</p> <p>В ходе освоения программ наставничества применяются различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию. Рекомендуются следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фасилитация – командное наставничество; - модерация – командное наставничество;

		<p>- супервизии – индивидуальное, личное наставничество; - коучинг – командное и индивидуальное наставничество; - тьюторство – индивидуальное, личное наставничество.</p>
2.		Содержание программы
2.1	Основные участники программы и их функции	<p>В данном разделе разъясняется деятельность куратора программы, указываются функции (конкретные трудовые действия) наставника в рамках реализуемой программы. К трудовым функциям относят: педагогическую поддержку обучающегося в деятельности; обучение; медиацию; самообразование. Каждую функцию нужно конкретизировать, например, медиация – разрешение проблемных и конфликтных ситуаций среди наставляемых в ходе реализации программы.</p> <p>В этом же разделе описывается механизм отбора участников программы. Например, поиск и отбор наставляемых проводится на основе анкетирования для сбора предварительных запросов, по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности, по итогам личных собеседований, пожеланий родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.</p> <p>Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Планы реализации проектов выступают приложениями к программе.</p>
3.		Оценка результатов программы и ее эффективности
3.1	Организация контроля и оценки	<p>В данном разделе рекомендуется указать, с какой периодичностью будет происходить оценка, какими способами и где будут рассматриваться результаты проведенной оценки. Например, в качестве текущего контроля 1 раз в месяц рассматривать вопрос о реализации программы в повестке совещаний при руководителе, а в качестве итогового контроля – рассмотрение результатов на педагогическом совете, посвященному теме наставничества.</p>
3.2	Показатели и критерии оценки	<p>В настоящих рекомендациях в Приложении 2 приведен примерный перечень показателей для оценки реализации программ на этапе становления практики наставничества в образовательной организации. В данном разделе необходимо</p>

	результативности программы наставничества	привести желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества: например, по форме наставничества «работодатель – студент» – увеличение студентов 2 курса на 15%, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты, профессиональные пробы за 1 полугодие 2020 года.
4	<i>План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</i>	
4.1.	Мероприятия программы наставничества на учебный год	В Планах реализации мероприятий программы наставничества на учебный год рекомендуется указать наименования конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты. Форма Плана реализации мероприятий программы наставничества на учебный год и Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности приведены в данных рекомендациях в Приложениях 5.1 и 5.2.

Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников – сотрудников региональных предприятий		
2.5.Количество наставников – успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
2.6 Количество наставников – сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов		
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>по моделям «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент»:</i>		
3.5 Количество обучающихся, успеваемость которых повысилась в ходе взаимодействия в наставляемой паре		
3.6 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах, олимпиадах в наставляемой паре		
3.7 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>по модели «команда-команда»:</i>		

3.8 Количество человек, участвующих в практике пар наставляемых команд		
3.9 Количество активов (тренингов, деловых игр, мини-проектов и др.), проведенных с парами наставляемых команд		
3.10 Количество команд, сменивших статус с наставляемого на наставника, в том числе получивших статус консультационного центра или стажировочной площадки РИП-ИнКО		
<i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.4 Количество участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.5 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

Региональные практики наставничества в системе образования Омской области

<i>Название</i>	<i>Ссылки на документы и методические материалы</i>
«Учитель-ученик»	
Региональный подпроект «Будущий учитель - учитель будущего»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego
Региональный подпроект «Компетентный учитель - функционально грамотный ученик»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/367-kompetentnyj-uchitel-funtsional-no-gramotnyj-uchenik
Региональная система выявления и развития молодых талантов «Талант-55»	http://talant55.irooo.ru/
Круглогодичная очно-заочная школа для одаренных детей и педагогов, работающих с одаренными детьми	https://schod.irooo.ru/
План «Реализация региональной модели работы с одаренными детьми, в т.ч. в рамках движения «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/realizatsiya-regionalnoj-modeli-raboty-s-odarennymi-detmi-v-t-ch-v-ramkakh-dvizheniya-worldskills
Областной Форум будущих педагогов	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepriyvnoe-professionalnoe-razvitie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/pedagogicheskij-marafon/349-pedagogicheskij-marafon-2020
«Учитель-учитель»	
Региональный подпроект «Современная профориентация детей с ограниченными возможностями здоровья – новое качество адаптивной школы»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/357-sovremennaya-proforientatsiya-detej-s-ovz-novoe-kachestvo-adaptivnoj-shkoly
Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»	http://akadem.irooo.ru/
Мастерская профессионала (Peer-to-peer)	http://akadem.irooo.ru/peer-to-peer
Областной профессиональный конкурс «Дебют»	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepriyvnoe-professionalnoe-razvitie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/konkursy-professionalnogo-masterstva/346-oblastnoj-konkurs-debyut-2020/2710-oblastnoj-professionalnyj-konkurs-debyut-rasshiraem-diapazon-uchastnikov
Областной форум молодых педагогов	http://laboratoriya.irooo.ru/869-podgotovka-k-uchastiyu-v-forume-molodykh-pedagogov-omskoj-oblasti-molodoj-pedagog-pedagog-budushchego

Открытый педагогический клуб «Образование без границ»	http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits
Дистанционная школа наставничества	http://irooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tekhnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh-proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2853-itogi-pervogo-goda-obucheniya-v-dstantsionnoj-shkole-nastavnichestva
Конкурс «Наставник + молодой педагог = команда»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/223-oblastnoj-konkurs-professionalnogo-masterstva-nastavnik-molodoj-pedagog-komanda
Проектная лаборатория молодых педагогов	http://akadem.irooo.ru/startapy-proektnogo-masterstva http://laboratoriya.irooo.ru/
Общественная организация «СПЕКТР»	http://irooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tekhnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh-proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2988-edinaya-assotsiatsiya-pedagogov-i-rukovoditelej-omskoj-oblasti-spektr-poluchila-ofitsial-nyj-status
Региональные отделения единой ассоциации учителей и руководителей «СПЕКТР»	http://raup.irooo.ru/
«Ученик-ученик»	
Региональный подпроект «Будущий учитель- учитель будущего»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee
«Студент-ученик»	
Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда»	http://fip.irooo.ru/
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/337-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/novosti-rkts
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-

	obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee
«Работодатель-ученик»	
Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда»	http://fip.irooo.ru
Профильные смены (Педагогические смены, инженерная смена)	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/realizatsiya-regionalnoj-modeli-raboty-s-odarennymi-detmi-v-t-ch-v-ramkakh-dvizheniya-worldskills/2616-zavershilas-pervaya-ochnaya-profilnaya-inzhenernaya-smena , http://kafedra-po.irooo.ru/proforientatsionnaya-rabota/107-ochnaya-profilnaya-inzhenernaya-smena , http://kafedra-po.irooo.ru/proforientatsionnaya-rabota/88-regionalnyj-proekt-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego/359-zavershilis-profilnye-smeny-regionalnogo-podproekta-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/336-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/regionalnyj-chempionat-molodye-professionalny-worldskills-russia
Профильные смены «Профканикулы»	http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/61-katalog-profilnykh-smen-profkanikul-dlya-shkolnikov-omskoj-oblasti
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee
Программа внеурочной деятельности «10 шагов к профориентации»	http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/22-umk-10-shagov-k-proforientatsii
«Работодатель-студент»	
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/336-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/regionalnyj-chempionat-molodye-professionalny-worldskills-russia
«Команда-команда»	
Региональный подпроект «Школа умного руководителя»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/358-shkola-umnogo-rukovoditelya
Региональные инновационные площадки – инновационные комплексы в образовании: участники, стажировочные площадки и консультационные центры	http://inko.irooo.ru

<p>План реализации направления «Управление деятельностью школ, показывающих низкие образовательные результаты и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, по переводу в режим развития»</p>	<p>http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/upravlenie-deyatelnostyu-shkol-pokazyvayushchikh-nizkie-obrazovatelnye-rezultaty-i-funktsioniruyushchikh-v-neblagopriyatnykh-sotsialnykh-usloviyakh-po-perevodu-v-rezhim-razvitiya</p>
--	--

**Пример паспорта проекта по применению технологий наставничества
среди обучающихся с низкими результатами по форме «ученик-ученик»**

I. Общая информация	
1. Наименование проекта	N
2. Участники проекта	<ul style="list-style-type: none"> - заместитель руководителя по учебной работе; - заместитель руководителя по воспитательной работе; - педагоги образовательной организации - члены региональных Ассоциаций учителей-предметников (молодые педагоги в возрасте до 35 лет); - обучающиеся образовательной организации, получившие статус «ассистент педагога» в рамках реализации регионального подпроекта «Будущий учитель-учитель будущего»; - обучающиеся, демонстрирующие низкие результаты в обучении
II. Описание проекта	
4. Цели реализации проекта	<ul style="list-style-type: none"> - психолого-педагогическая поддержка обучающихся, демонстрирующих низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы; - внедрение практики наставничества в педагогическую деятельность
5. Индикаторы проекта	Количество обучающихся, подавших запрос на наставника из числа «ассистентов» учителя N
	Количество обучающихся, вошедших в состав наставнических пар N
	Количество «ассистентов» учителя, вошедших в состав наставнических пар N

	Количество обучающихся из наставнических пар, у N которых улучшилась успеваемость (по ранее сформулированному запросу)		
6. Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выяснить запросы обучающихся на оказание психолого-педагогической поддержки наставниками из числа «ассистентов» учителя. 2. Познакомить «ассистентов» учителя с технологиями наставничества, организовать силами педагогов сопровождение по их применению «ассистентами». 3. Сформировать наставнические пары и спланировать их деятельность по улучшению успеваемости наставляемых. 4. Организовать со стороны педагогов образовательной организации - членов региональных Ассоциаций учителей-предметников педагогические сопровождение и контроль за взаимодействием наставнических пар, деятельностью «ассистентов» учителя. 5. Проанализировать полученные результаты проекта, представить для профессионально-общественного обсуждения на педагогический совет, заседания предметных Ассоциаций 		
7. Перечень ожидаемых результатов реализации проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Удовлетворены запросы обучающихся на психолого-педагогическую поддержку и достигнута положительная динамика в успеваемости обучающихся, ранее демонстрирующих низкие результаты при освоении конкретных предметов, разделов, тем учебной программы. 2. Организована и усовершенствована педагогическая практика обучающихся – «ассистентов» учителей. 3. Появилась новая форма разновозрастного сотрудничества среди обучающихся. 4. Внесены изменения в содержание программы воспитания. 5. В педагогической деятельности образовательной организации используются технологии наставничества 		
8. Сроки реализации проекта	Наименование этапа реализации проекта	Дата начала	Дата окончания
	N	N	N

Приложение 5.1

План реализации мероприятий программы наставничества на _____ / _____ учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат

Приложение 5.2

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых в соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов, НКО)	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить	Куратор Команда программы

		<p>требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия пар или групп).</p> <p>Организация работы наставнических пар или групп.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	<p>Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители</p>
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор Педагоги-психологи Классные руководители</p>
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	<p>Куратор Команда программы</p>
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	<p>Куратор Команда программы Педагоги-психологи Классные руководители</p>