



НАСТАВНИЧЕСТВО

КАК ЧАСТЬ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО

СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГА

Монагарова Н.П.,
директор ЦНППМ

Национальный проект «Образование»: результат федеральных проектов

ФП «Современная школа»

Школы

ФП «Успех каждого ребёнка»

ДО

ФП «Молодые профессионалы»

СПО

Показатель: Доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников (%)

Индикатор показателя: 100%

На что опирается:

- **Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста**

(п. 33 распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р)



- **Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях**
(письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657)



Не путать с наставничеством обучающихся: Методология (целевой модели) 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
(распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)

Трансформация наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности

Трансформация
методической
службы



Единая федеральная система
научно-методического сопровождения
педагогических работников и
управленческих кадров
(ЕФС)



Наставничество – процесс в котором один человек (*наставник*) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком (*наставляемым*), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений начальника и подчиненного

Педагогу нужен наставник, если он ...



- Молодой педагог, только пришедший в профессию
- Опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков
- Новый педагог в коллективе
- Педагог, имеющий непедагогическое профильное образование
- Педагог, имеющий предметные и методические дефициты

Новые контуры деятельности наставника



Сопровождение педагога:	Профессиональное саморазвитие:
Повышение объективности оценивания образовательных результатов обучающихся	Достижение новых задач в реализации государственной политики в сфере общего образования
Повышение качества реализации образовательных программ (методическое сопровождение подготовки и проведения уроков, выбора форм работы, педагогических технологий)	Развитие компетенций в диагностике профессиональных затруднений педагогов, разработка и сопровождение ИОМ
Методическое сопровождение педагогов, осваивающих новые формы трансляции эффективного педагогического опыта	Освоение новых форм в представлении педагогического опыта, в том числе собственного
Методическое сопровождение педагогов, работающих с учетом индивидуальных особенностей обучающихся	Освоение современных образовательных технологий, организация объективного оценивания для повышения качества преподавания предмета

Мониторинг внедрения Модели наставничества педагогических работников – март 2022 г.

Позиции мониторинга	Количество образовательных организаций		
	Общеобразовательных	среднего профессионального образования	дополнительного образования детей (в сфере образования)
Наличие утвержденного Положения о наставничестве	94	10	12
Наличие приказа о закреплении наставников	94	9	13
Предусмотрены в локальных актах меры стимулирования наставников	90	5	12
Всего количество наставников, закрепленных в 2021/2022 учебном году (чел.)	271	35	27
в том числе:			
за молодыми специалистами	198	10	14
за новыми педагогами в коллективе	53	11	11
за педагогами, имеющими непедагогическое профильное образование	12	5	2
за педагогами, испытывающими потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков	6	9	0
другое	2	0	0

РЕАЛИЗАЦИЯ

СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ



Цель системы (целевой модели) наставничества:



Создание правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в ОО для:

- ❖ обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников;
- ❖ самореализации и закрепления в профессии;
- ❖ трансформации наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании, в широкое социально-педагогическое явление.

НПБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА:



- ▶ П. 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» (новые квалификационные категории: учитель-наставник, учитель-методист);
- ▶ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное письмо от 21.12.2021 Министерства Просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657).



Декабрь 2022						
пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Срок внедрения системы

наставничества педагогических работников

в образовательных организациях

Российской Федерации – 15 декабря 2022 года

**СИСТЕМА (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ
ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ КОМПОНЕНТОВ:**

ВНЕШНИЙ КОНТУР

Федеральный уровень (Академия Минпросвещения РФ, Федеральные центры научно-методического сопровождения)

Региональный уровень (ИРО, ЦНППМ, Профсоюз)

Муниципальный уровень (Муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования)

ВНУТРЕННИЙ КОНТУР

Институциональный уровень (Образовательная организация, куратор реализации программ наставничества)

Особенности современной системы наставничества

ТРАДИЦИОННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА («один на один»)

– предполагает взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.



СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА –

Широкая практика подготовки и развития педагогических работников и управленческих кадров

Охватывает разные категории сотрудников с различными целями

В основе деятельности наставника лежит восполнение профессиональных дефицитов наставляемого (*привязка к ИОМ*)

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий	Виртуальное (дистанционное) наставничество
Наставник взаимодействует с группой наставляемых	Наставничество в группе
Наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты	Краткосрочное или целеполагающее наставничество
Профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.	Реверсивное наставничество
Реагирование наставника на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного	Ситуационное наставничество
Однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.	Скоростное консультационное наставничество
Взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником	Традиционная форма

«Педагог – педагог»

«Руководитель ОО – педагог»

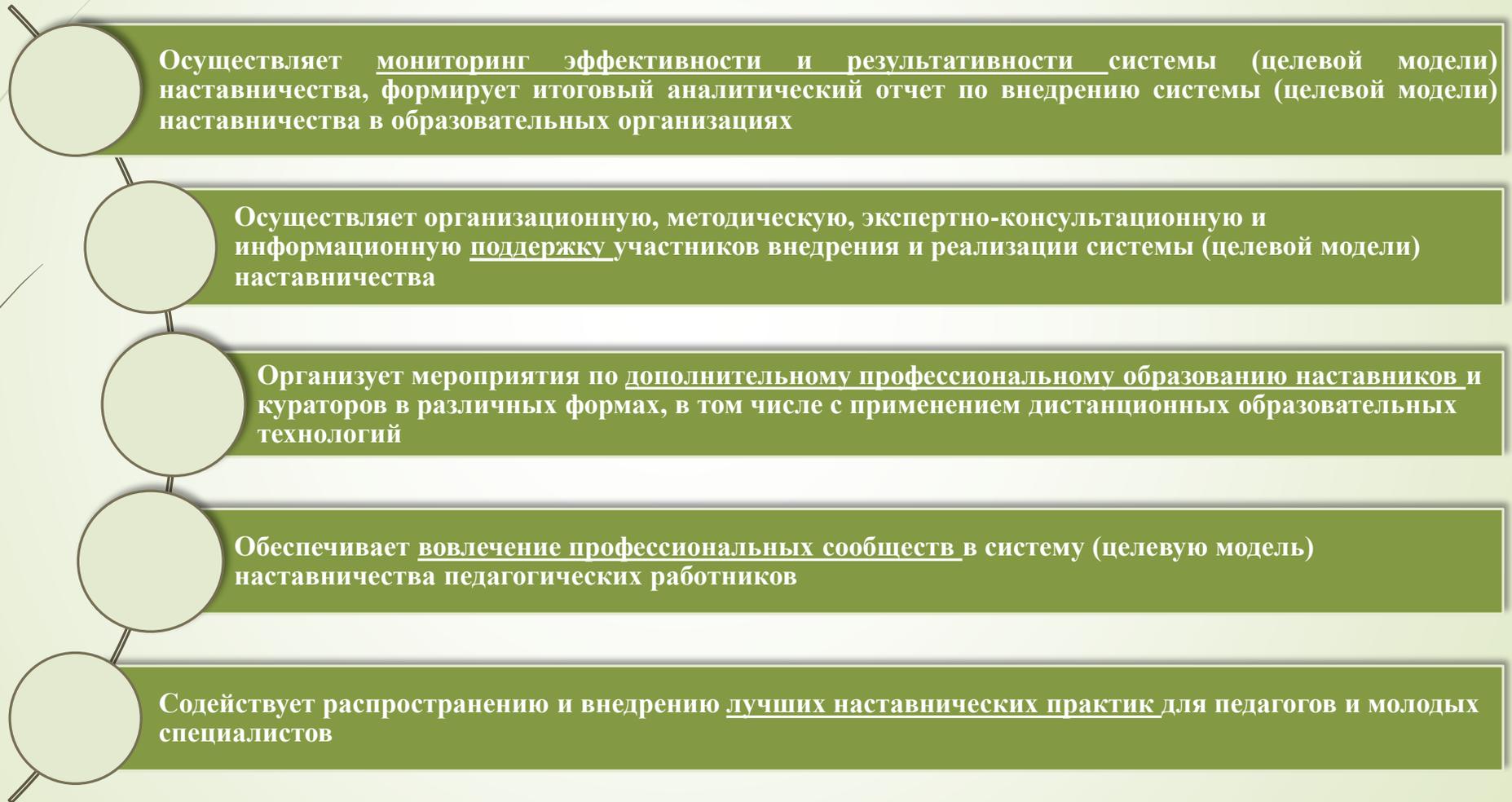
«Социальный партнер – педагог ОО»

«Педагог вуза/колледжа – молодой педагог ОО»

«Педагог ОО – педагог ДО»



Региональный уровень ЦНППМ СО



Муниципальный уровень

Муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования

• **1. Организуют реализацию ЦМН в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам муниципальных образований.**

• **2. Обеспечивают:**

- обучение наставников и кураторов по программам дополнительного профессионального образования в различных формах;
- ведение персонифицированного учета педагогов, участвующих в программах наставничества
- участие муниципальных образовательных организаций в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Сахалинской области,
- развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала системы наставничества.

• **3. Содействуют привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций профессионального образования Сахалинской области, предприятий и организаций, учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.**

Институциональный уровень

Образовательная организация

ОБЩЕЕ РУКОВОДСТВО, КОНТРОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

РУКОВОДИТЕЛЬ ОО

Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, разрабатывает персонализированные программы наставничества.

Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).

Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное, финансовое обеспечение системы (целевой модели) наставничества в ОО.

Создает условия по координации и мониторингу **реализации системы (целевой модели) наставничества.**

Условия реализации ЦМН. Риски



- Кадровые (выбор наставников, их готовность к работе в ЦМН);
- Организационно-методические (назначение куратора, разработка документов);
- Организационно-педагогические (оказание консультационной методической помощи участникам наставнической деятельности);
- Материально-технические (оборудование для организации доступа к информационным образовательным ресурсам);
- Финансово-экономические: материальные, нематериальные (система стимулирования и мотивирования педагогов (резерв у/к, аттестация, конкурсы));
- Психолого-педагогические (Психологическая поддержка для формирования атмосферы комфорта и доверия в паре, группе м/у наставником и наставляемыми).

- Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.
- Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.



Основные **ЭТАПЫ** реализации системы наставничества в ОО:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества;
- Формирование базы наставляемых;
- Формирование базы наставников;
- Отбор и обучение наставников;
- Формирование наставнических пар или групп;
- Организация работы наставнических пар или групп через программу наставничества;
- Завершение наставничества.

ДОКУМЕНТЫ для реализации системы наставничества в ОО

- ❑ **Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).**
- ❑ **Приказ о назначении куратора внедрения и реализации системы наставничества в ОО.**
- ❑ **Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.**
- ❑ **Заключение соглашений о сотрудничестве с другими ОО, ЦНПМ, стажировочными площадками, социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.**
- ❑ **Разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников, разработка методических материалов для наставника и наставляемого;**
- ❑ **Разработка персонализированных программ (срок реализации от 3 месяцев до 1 года);**
- ❑ **Реализация персонализированных программ наставничества;**
- ❑ **Проведение мониторинга реализации персонализированных программ наставничества.**

КУРАТОР

реализации программ наставничества

Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.

Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

Осуществляет тесное взаимодействие с профсоюзной организацией.

Формирует банк данных педагогов-наставников.

Формирует банк программ наставничества и лучших практик.



Персонализированная **ПРОГРАММА** наставничества:

- ❑ носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога;
- ❑ является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- ❑ создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых, разрабатывается совместно наставником и наставляемым;
- ❑ включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.



Мониторинг реализации персонализированных программ наставничества в ОО

Под мониторингом внедрения (применения) понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов.

Внедрение системы (целевой модели) наставничества		
Подготовительный этап	Основной этап	Заключительный этап
Организация мониторинга реализации персонализированных программ наставничества		
Нормативно-правовое оформление внедрения системы (целевой модели) наставничества	Оценка качества реализации персонализированных программ наставничества (SWOT-анализ)	
Оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов)		

SWOT-анализ эффективности Программ наставничества

SWOT-анализ - метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории:



Мониторинг ЦНППМ СО внедрения системы (целевой модели) наставничества образовательными организациями

НАИМЕНОВАНИЕ ДОКУМЕНТА	№, ДАТА
Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО , Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).	
Приказ о назначении куратора внедрения и реализации системы наставничества в ОО.	
Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.	
Заключение соглашений о сотрудничестве с другими ОО, ЦНППМ, стажировочными площадками, социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации (при наличии).	
Персонализированная программа наставничества	

Ожидаемые результаты

Разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений.

Создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик.

Создание материалов мониторинга оценки эффективности реализации персонализированных программ наставничества.

Увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества; сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде.

Снижение конфликтных ситуаций в коллективе, повышение стрессоустойчивости наставников и наставляемых; нивелирование монотонности и однообразия в деятельности педагогов старших возрастов, профилактика их профессионально-личностного выгорания.



Соколова Екатерина Васильевна,

методист ЦНППМ СО

Контактный телефон: 8 (4242) 300-289

Адрес эл. почты: ek.v.sokolova@sakhalin.gov.ru; e.sokolova@iroso.ru

Актуальная информация:

- Официальный сайт ГАОУ ДПО ИРОСО <https://iroso.sakhalin.gov.ru/> (раздел «Актуальное: Банк данных педагогов-наставников»);
- Официальный сайт ЦНППМ ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича <https://cnppmsakh65.ru/> (раздел «Наставничество»).

Благодарим за Ваше внимание!

