

КПК «Наставничество в образовании: модели, программы и инструменты» занятие 1

Карпеева Ирина Вячеславовна,
методист ЦНППМ ПР АСОУ
Почетный работник общего образования РФ

КПК «Наставничество в образовательных организациях»

К участию на курсах приглашаются педагогические работники ОО.

Объём программы – 76 академических часа.

Форма проведения: очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий, на платформе Webinar.ru.

Обучение по курсу бесплатное.

Сроки реализации курса: с 24 октября 2022 по 28 ноября 2022.

Расписание занятий

Занятие 1

24.10.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/1510660020>

Занятие 2

26.10.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/927201562>

Занятие 3

07.11.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/2069094635>

Занятие 4

09.11.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/676197350>

Занятие 5

11.11.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/726009910>

Занятие 6

14.11.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/748841363>

Занятие 7

16.11.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/1598797919>

Занятие 8

18.11.2022 14:00 – 18:00

Самостоятельная работа

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/538987392>

Занятие 9

21.11.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/617960235>

Занятие 10

23.11.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/1903779336>

Занятие 11

26.11.2022 14:00 – 18:00

Самостоятельная работа

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/2125037519>

Занятие 12

28.11.2022 14:00 – 18:00

Ссылка для регистрации на занятие: <https://events.webinar.ru/40947613/847807058>

Пройдите входное тестирование по ссылке

https://docs.google.com/forms/d/1c4opbbMQv_YHpVfBcygTRtqxbIk-2MbIFqh0wpuESzU/edit



Текущий контроль

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KU5H-Izy5vlujC3HIBbTL0F1ypMfD3ae36TuhLu6HKY/edit?usp=sharing>

Входная диагностика

Практика №1 Аудит документов по наставничеству

Практика №2 Наставническая практика

Практика №3 Методические рекомендации по реализации видов наставничества для разных категорий педагогов

Практика №4 Кейс документов по наставничеству

Практика №5 Значимое событие в 2023 году

Материалы по занятиям находятся в папке

<https://drive.google.com/drive/folders/1ZCvz9PR0QsPr6evJfZ8KxxzQ8bzuliLb?usp=sharing>

**Технология наставничества
выступает в качестве
ключевого элемента
новой динамичной методической
системы, обеспечивающей
возможности для своевременной
адаптации педагогов к
меняющимся условиям.**

Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.

Формула расчета:
 $N=A/B*100\%$

N – доля образовательных организаций, реализующих систему наставничества педагогических работников, процент;

A – количество образовательных организаций, реализующих систему наставничества педагогических работников, единиц;

Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

B – количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации в соответствии с формой федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования», единиц.

Целевые установки по внедрению системы наставничества в ОО

- **дефицит знаний *молодых педагогов*** в области педагогических технологий и преподавательских умений, отвечающих требованиям ФГОС и профессионального стандарта;
- **кризис профессионального роста *у педагогов со стажем***, профессиональное выгорание;
- **дефициты различного характера** (предметные, методические, метапредметные), выявленные ***у педагогов различных категорий*** в ходе исследований профессиональной компетентности.

Кто становится наставляемым?

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения, восполняя свои профессиональные дефициты



ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ



Наставляемый

- ✓ Участвует в персонализированной программе наставничества
- ✓ Взаимодействует с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личного и профессионального роста



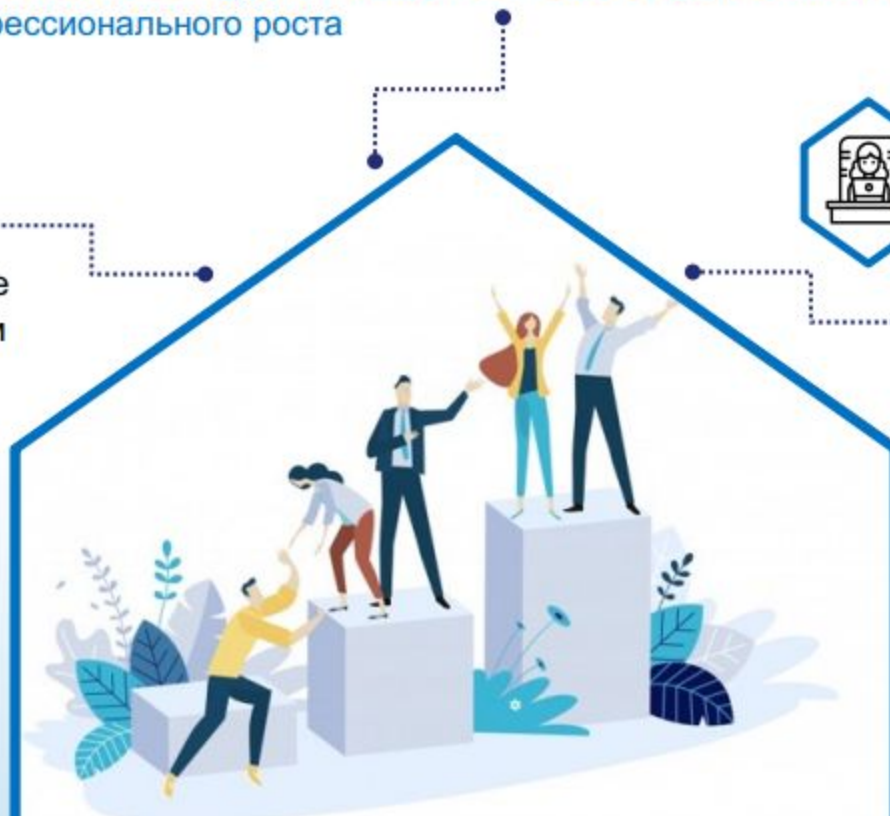
Наставничество

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



Наставник

- ✓ Обладает опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
- ✓ Имеет измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности
- ✓ Организует индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личного и профессионального роста



Эффективная среда наставничества

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке **приобретает новый опыт, развивает** необходимые **навыки и компетенции**, добивается предсказуемых результатов, **преодолевая** тем самым свои **профессиональные затруднения, восполняя** свои **профессиональные дефициты**:

- молодые/ начинающие педагоги;
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- **педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;**
- **педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;**
- **педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;**
- **педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения, имеющие профессиональные дефициты и осознающие потребность в наставнике;**
- стажеры/ студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/ или проходящие стажировку/ практику в образовательной организации.

Нормативно- правовая основа



Федеральный уровень

Нормативно- правовая основа

Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145

Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21 декабря 2021 г.

Нормативно- правовая основа

Концепция создания единой федеральной **системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров** (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);

Основные принципы национальной **системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации**, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);

Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по **созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров** от 06 июля 2021г. № 2163

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

ТЕЗАУРУС

Наставничество –

форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

ПОДРОБНЕЕ



Концепция системы наставничества в области профессионального роста педагогов Московской области, утвержденная приказом АСОУ

№ 382-04 от 17.03.2022

<https://cppm.asou-mo.ru/index.php/component/sppagebuilder/?view=pag>

учитель будущего

Московская область

ЦЕНТР ПРОЕКТЫ КУРСЫ МЕРОПРИЯТИЯ ДРАЙВ РАЗВИТИЯ ДИАГНОСТИКА СОТРУДНИЧЕСТВО
ВИРТУАЛЬНЫЙ КАБИНЕТ СОВРЕМЕННЫЙ УЧИТЕЛЬ ОБНОВЛЁННЫЙ ФГОС КОНТАКТЫ ФОТО

О ПРОЕКТЕ

КОНЦЕПЦИЯ

АРХИВ ВЕБИНАРОВ

ПОЛОЖЕНИЕ

МОЙ ЛУЧШИЙ УРОК ПО ФГОС

ОПЫТ РАБОТЫ

КОНКУРС

ЕДИНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА НАСТАВНИКОВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОЕКТНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ
"ФОРМУЛА УСПЕХА"

Программа научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области, утвержденная приказом АСОУ от 11.01.2022 № 10-04

<https://cppm.asou-mo.ru/media/attachments/2022/10/02/2022.pdf>

Стандарт экосистемы научно-методического обеспечения достижения высокого уровня качества образования в образовательных организациях Московской области, утвержденный приказом АСОУ от 17.08.2022 № 948-04

Циклограмма реализации программы научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области на 2022-2023 учебный год, утвержденная приказом АСОУ от 17.08.2022 № 948-04

ПРОЕКТНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ "ФОРМУЛА УСПЕХА"

Молодые специалисты

Онлайн-конструктор «Мой урок по ФГОС»

Вебинары и тренинги
«Образовательные технологии»

Конкуры с «Мой урок по ФГОС»,
эссе – подготовка к конкурсу
«Дебют»

Форум, педагогический квест

Наставники

Школа наставников «Современный урок»

Создание зональных групп

Международный конкурс
«МС+наставник»

Программа методического обеспечения образовательной
деятельности в образовательных организациях г.о.
Московской области
Положение/концепция о реализации системы наставничества
Дорожная карта/план мероприятий по реализации системы
наставничества

ЦЕЛИ	ПОКАЗАТЕЛИ	МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ
<p>Наличие цели Обоснование цели Реалистичность цели</p>	<p>Наличие показателя/ перечня показателей Соответствие показателей обоснованной цели Наличие неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями</p>	<p>Наличие описания методов сбора информации Репрезентативность выборки Наличие методики расчета показателей Использование информационных систем для сбора информации</p>



МОНИТОРИНГ ПОКАЗАТЕЛЕЙ



АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА



АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА

Цель проекта: создание условий для адаптации, эффективного включения в педагогическую деятельность и профессионального развития 75% молодых специалистов Московской области.

Задачи проекта:

- Создать условия для профессиональной и социальной адаптации, интеграции молодых специалистов в педагогическое профессиональное сообщество региональной Лаборатории молодых специалистов «Формула успеха»;
- Разработать и реализовать образовательные проекты «Конструирование современного урока: от идеи к результату», «Организация проектно-исследовательской деятельности в цифровой образовательной среде», направленные на развитие профессионального, творческого, инновационного потенциала молодых специалистов;
- Создать условия для использования лучшего педагогического опыта в своей педагогической деятельности; «выращивание» собственного опыта через участие в деловых играх «Урок XXI века: взгляд детей, педагогов-практиков, методистов», конкурс методических разработок «Мой урок по ФГОС».

Цель проекта: создание условий для адаптации, эффективного включения в педагогическую деятельность и профессионального развития 75% молодых специалистов Московской области.

Задачи проекта:

- Выстроить систему неформального образования молодых специалистов, используя современные педагогические технологии: кейс-технология, интерактивные практикумы, деловые игры;
- Разработать методические рекомендации по реализации системы наставничества в образовательных организациях Московской области;
- Выстроить систему регионального мониторинга по реализации системы наставничества в образовательных организациях Московской области;
- Выявить и обобщить опыт эффективных наставнических практик;
- Обобщить и представить опыт реализации системы наставничества в образовательных организациях Московской области на федеральном уровне.

№ п/п	Наименование показателя	Методы сбора и обработки информации	Методика расчёта показателя	Значение показателя на 2022-2023 уч. год
1	Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников	$D_n = K_n / K_{oo} \cdot 100\%$, где K_n – количество ОО, реализовавших программу наставничества, K_p – количество ОО муниципалитета	100% от общего числа ОО

№ п/п	Наименование показателя	Методы сбора и обработки информации	Методика расчёта показателя	Значение показателя на 2022-2023 уч. год
2	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников	$D_{mc} = K_{mc} / K_{п} * 100\%$, где K_{mc} - количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, $K_{п}$ - количество педагогов муниципалитета до 35 лет	60% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет

№ п/п	Наименование показателя	Методы сбора и обработки информации	Методика расчёта показателя	Значение показателя на 2022-2023 уч. год
3	Доля СП/ РИП, выполнивших в полном объёме запланированные мероприятия программы деятельности СП/РИП по направлению «Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества»	Анализ статистических данных Сбор данных осуществляется через статистические таблицы участников проекта	Дрип= $K_i / K_w \cdot 100\%$, где K_i – количество СП/РИП, выполнивших в полном объёме запланированные мероприятия программы деятельности РИП по направлению «Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества»	100%

№ п/п	Наименование показателя	Методы сбора и обработки информации	Методика расчёта показателя	Значение показателя на 2022-2023 уч. год
4	Доля СП/РИП, прошедших повышение квалификации по наставничеству	Анализ статистических данных по курсам	$D_{п} = K_{п} / K_{w} \cdot 100\%$, где $K_{п}$ – количество РИП/СП, прошедших повышение квалификации по наставничеству, K_{w} – общее количество РИП/СП по направлению	80%

№ п/п	Наименование показателя	Методы сбора и обработки информации	Методика расчёта показателя	Значение показателя на 2022-2023 уч. год
5	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по наставничеству	Анализ статистических данных по курсам		Количество

№ п/п	Наименование показателя	Методы сбора и обработки информации	Методика расчёта показателя	Значение показателя на 2022-2023 уч. год
6	Доля РИП, являющихся менторами/наставниками образовательных организаций по направлению	Сбор данных осуществляется через статистические таблицы участников проекта Анализ статистических данных	$D_n = K_i / K_w \cdot 100\%$, где K_i – количество РИП, являющихся менторами/наставниками образовательных организаций по направлению, а K_w количество РИП по направлению	100%

№ п/п	Наименование показателя	Методы сбора и обработки информации	Методика расчёта показателя	Значение показателя на 2022-2023 уч. год
7	Доля РИП, представивших описание эффективных наставнических практик	Сбор и экспертиза наставнических практик	$D_c = K_c / (K_{\text{рип}}) * 100\%$, где K_c – количество РИП, представивших описание эффективных наставнических практик, а $K_{\text{рип}}$ – общее число РИП по направлению	60%

- **Акт об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО**
- **Акт об утверждении дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО**
- **Акт (акты) о закреплении пар «наставник-наставляемый»**
- **Локальные акты, регламентирующие меры стимулирование педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества**

- Наличие **персонализированных программ наставничества**, индивидуальных образовательных маршрутов
- Мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует **итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества**

Эффективная среда наставничества

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровая информационно-коммуникативная среда наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

«ИНСТРУМЕНТЫ» НАСТАВНИКА



**Наблюдение
в классе**



**Самооценка
учителя**



**Диагностика
компетенций
учителя**



**Интервью
с учителем**



**Анализ
образовательных
результатов
учащихся**



Супервизия



**Анализ
образцов
профессиональной
деятельности педагога
(портфолио)**



**Отзывы
работодателей**



**Анкетирование
(опросы)
учащихся и
родителей**



Консультация



Создайте свое облако слов «Инструменты наставника»

<https://vc.ru/services/368275-5-luchshih-besplatnyh-servisov-dlya-sozdaniya-oblaka-slov>



программа
актуальность
наставничество
обучение
курсы

Самооценка
консультация
интервью
классе супервизия
диагностика
учителем
учителя
анкетирование наблюдение

собеседование
семинары
Беседа обучение
мастер класс
круглый анкетирование
личный пример
взаимопосещение
тестирование
самообразование стол действием

беседы
тестирование
Взаимопосещение
опыт работы
накопленный
учителя анализ

диагностика
классе
самооценка
супервизия
наблюдение
интервью
учителя
компетенций

Рассказ
Инструменты уроков
Совместная
Личный пример
Взаимопосещение
Опросы
Тень Обратная
Наблюдение
деятельность
участие
истории
общение
конкурсах
самооценка
наставничества
Семинары
Мастер
адаптации
вебинары
тестирование
форсайт
супервизия
коучинга
классы
Анализ
Помощь
технология
интервью
руководителя
Партнерское
Анкетирование

супервизия классе
учителем
консультация
Самооценка
анкетирование
интервью
учителя
диагностика наблюдение

концепция деятельности
мониторинг акты программ
банк программ
наставляемых
наставничества
Отчет положение
локальные
наставников
дорожная карта
наставника типовых
реализации

тестирование
технология
Индивидуальная
анкетирование шагов
беседа связи
наставничества
собеседование
листы

классе
Интервью компетенций
учителем
Консультация
Поведение
учителя
Самооценка
Анкетирование супервизия диагностика

учителя
ПРИМЕР консультация
ОБРАТНАЯ
УЧИТЕЛЯ
НАБЛЮДЕНИЕ
УЧИТЕЛЯ
СОВМЕСТНАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
САМООЦЕНКА
АНКЕТИРОВАНИЕ
НАБЛЮДЕНИЕ
ИНСТРУКТАЖ ПРИМЕР СОВМЕСТНАЯ
УЧИТЕЛЯ НАБЛЮДЕНИЕ
САМООЦЕНКА
СВЯЗЬ личный КОНСУЛЬТАЦИЯ
ИНСТРУКТАЖ СОВМЕСТНАЯ
САМООЦЕНКА
ПРИМЕР СВЯЗЬ
КОНСУЛЬТАЦИЯ
СВЯЗЬ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ личный ИНСТРУКТАЖ
САМООЦЕНКА
УЧИТЕЛЯ
ПРИМЕР личный
УЧИТЕЛЯ
НАБЛЮДЕНИЕ ПРИМЕР УЧИТЕЛЯ
ИНСТРУКТАЖ ОБРАТНАЯ

ресурсные
карты
консультация
супервизия
наблюдение
образовательной
результатов
беседа
интервью
личностно
анализ

Модель реализации

Внутренний контур: образовательная организация

Образовательная организация

1. Издаёт **ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ** о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА** педагогических работников в образовательной организации, **ДОРОЖНУЮ КАРТУ** по его реализации и другие документы.
2. Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнёрстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).
3. Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.
4. Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

Модель реализации

Внутренний контур: образовательная организация

Образовательная организация

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организует разработку персонализированных программ наставничества, индивидуальных образовательных маршрутов;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Модель реализации

Внешний контур: муниципальный уровень

Цель деятельности МЕТОДИЧЕСКОГО СОВЕТА наставников: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества, индивидуальных образовательных маршрутов.

Задачи деятельности МС наставников:

- ✓ принимать участие в разработке локальных актов и иных документов в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- ✓ принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества, индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников;
- ✓ помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т. п.);
- ✓ анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества, индивидуальные образовательные маршруты;

Модель реализации

Внешний контур: муниципальный уровень

- ✓ осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- ✓ осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества, индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в образовательной организации, в том числе проводить методический аудит выполненных индивидуальных образовательных маршрутов;
- ✓ участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- ✓ являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- ✓ участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- ✓ участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников муниципалитета.

Модель реализации

Внешний контур: региональный уровень

Оказывают содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:

—информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;

—проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

—организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

—формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

—облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

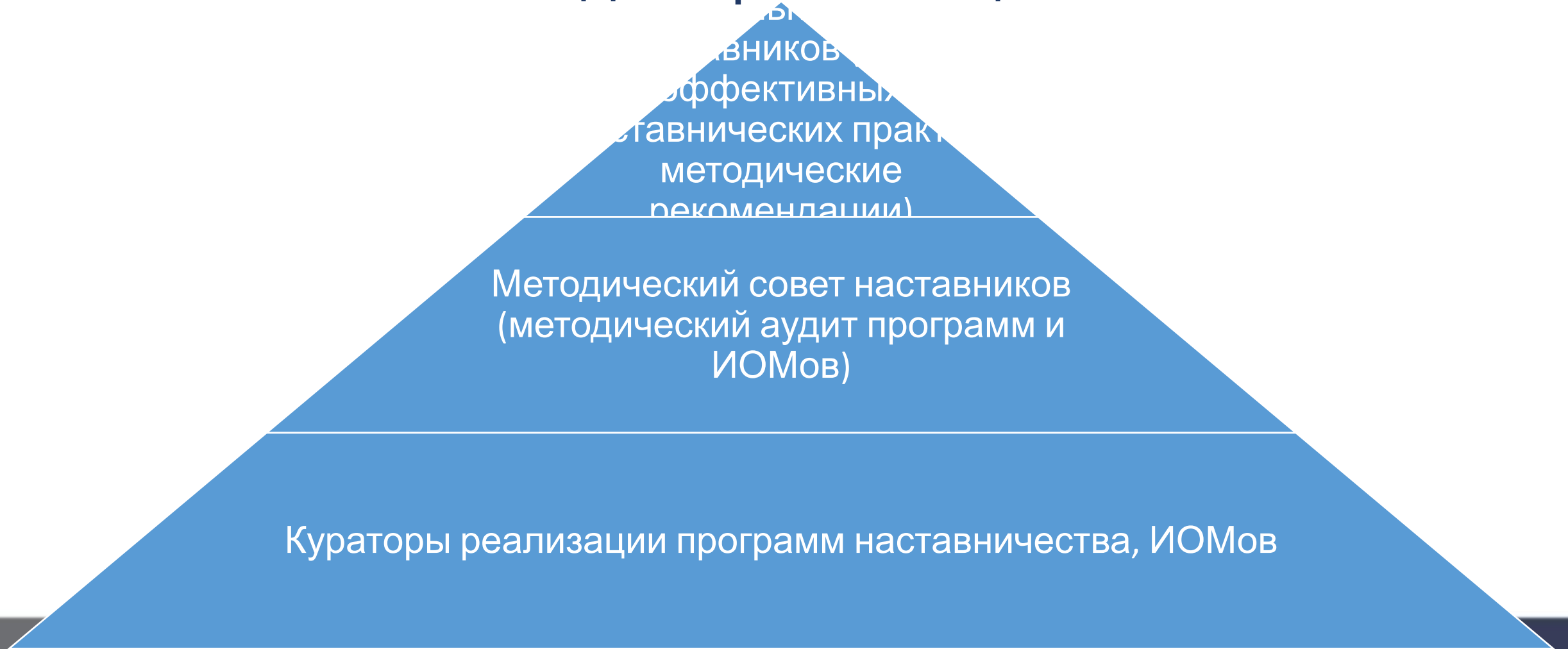
—выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

Модель реализации

Региональный актив наставников - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательных организаций городского округа для оказания содействия при внедрении (применении) системы наставничества на региональном уровне по вопросам:

- ✓ информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- ✓ проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- ✓ организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- ✓ формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- ✓ облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- ✓ выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

Модель реализации



Структурные компоненты системы наставничества

Внешний контур: федеральный уровень

ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»

Цель деятельности: разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности:

—осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

—проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;

—выполнять функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;

—вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДППО), в том числе по наставничеству;

—проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

наставничества в образовательных организациях

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Крайне важно информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению системы (целевой модели) наставничества.

На этом этапе также рекомендуется сформировать совет наставников и выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.

Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.

Внедрение (применение) целевой модели наставничества в образовательных организациях

Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

наставничества в образовательных организациях

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Внедрение (применение) целевой модели наставничества в Московской области

1-й этап – подготовительный (февраль - апрель 2022 года):

Задачи:

- ✓ формирование управленческой команды, рабочей группы по работе над внедрением ЦМН;
- ✓ разработка (корректировка), принятие концептуальных документов по наставничеству педагогов (концепция, целевая модель, положение и т. п.);
- ✓ анализ исходного состояния для внедрения целевой модели наставничества на уровне муниципалитета, общеобразовательных организаций;
- ✓ планирование работы по внедрению региональной ЦМН педагогических работников Московской области будет осуществляться в соответствии с определенными организационно-методическими документами;
- ✓ нормативно-правовое обеспечение внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях

Внедрение (применение) целевой модели наставничества в Московской области

2-й этап – основной (март - ноябрь 2022 года):

Задачи:

- ✓ Обсуждение и согласование программ наставничества
- ✓ Реализация программ наставничества, ИОМов
- ✓ Формирование примерного перечня распространения практик наставничества в ОО муниципалитета

Внедрение (применение) целевой модели наставничества в Московской области

3-й этап – заключительный (ноябрь- декабрь 2022 года):

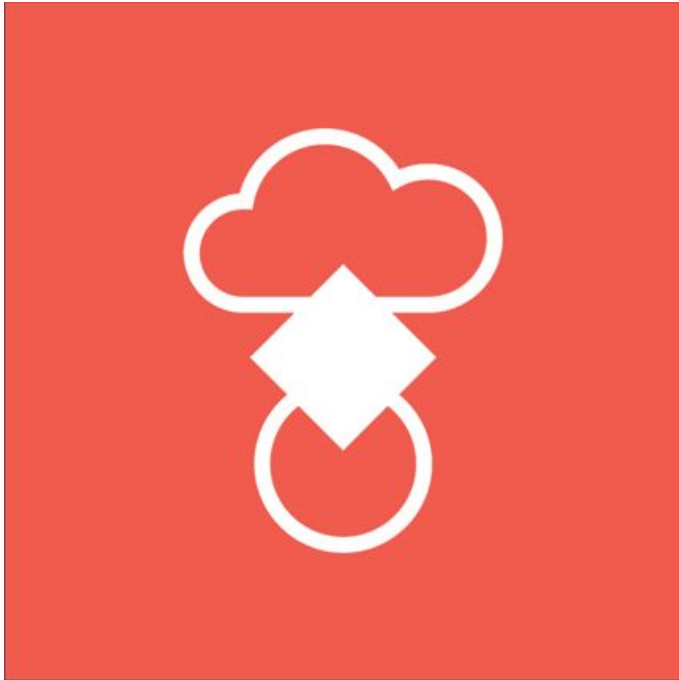
Задачи:

- ✓ Мониторинг внедрения (применения)

ПРАКТИКА №1. Самоаудит нормативных документов Положение о системе/целевой модели наставничества в ОО

https://docs.google.com/forms/d/1tQHVweYXRux1B3SNzHjcr5hJ3_PgbkhoCd_pNato_Sk/edit





СПАСИБО

ЗА

ВНИМАНИЕ!

Карпеева Ирина

Вячеславовна

методист ЦНППМ ПР АСОУ

Email: irina_karpееva@mail.ru