

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



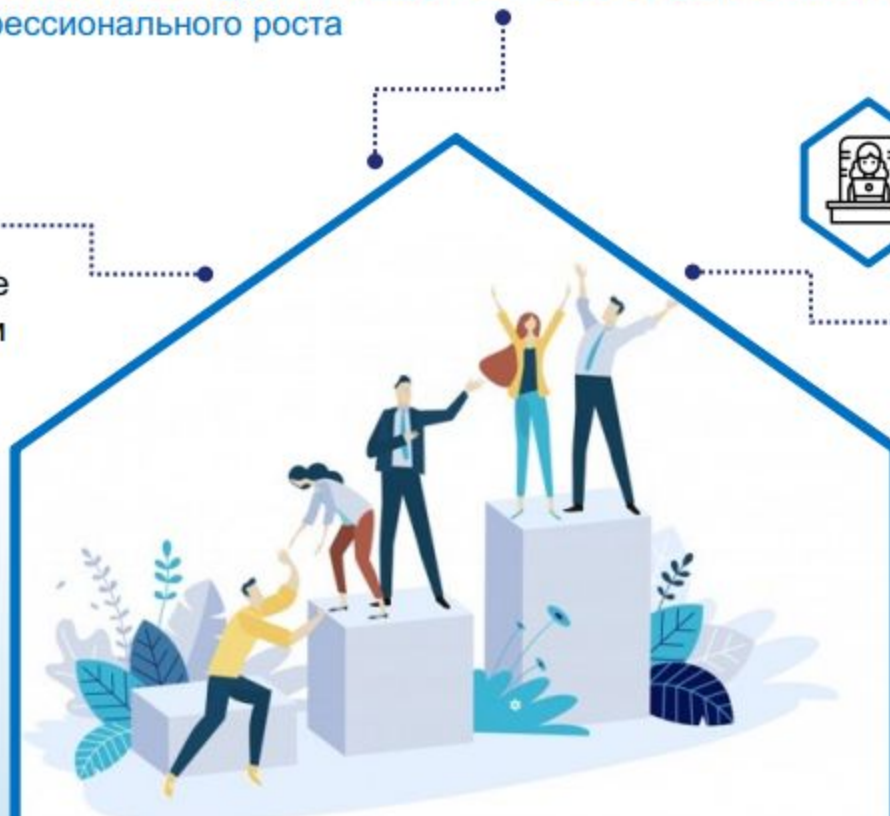
Наставничество

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>



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 партнерстве, 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;

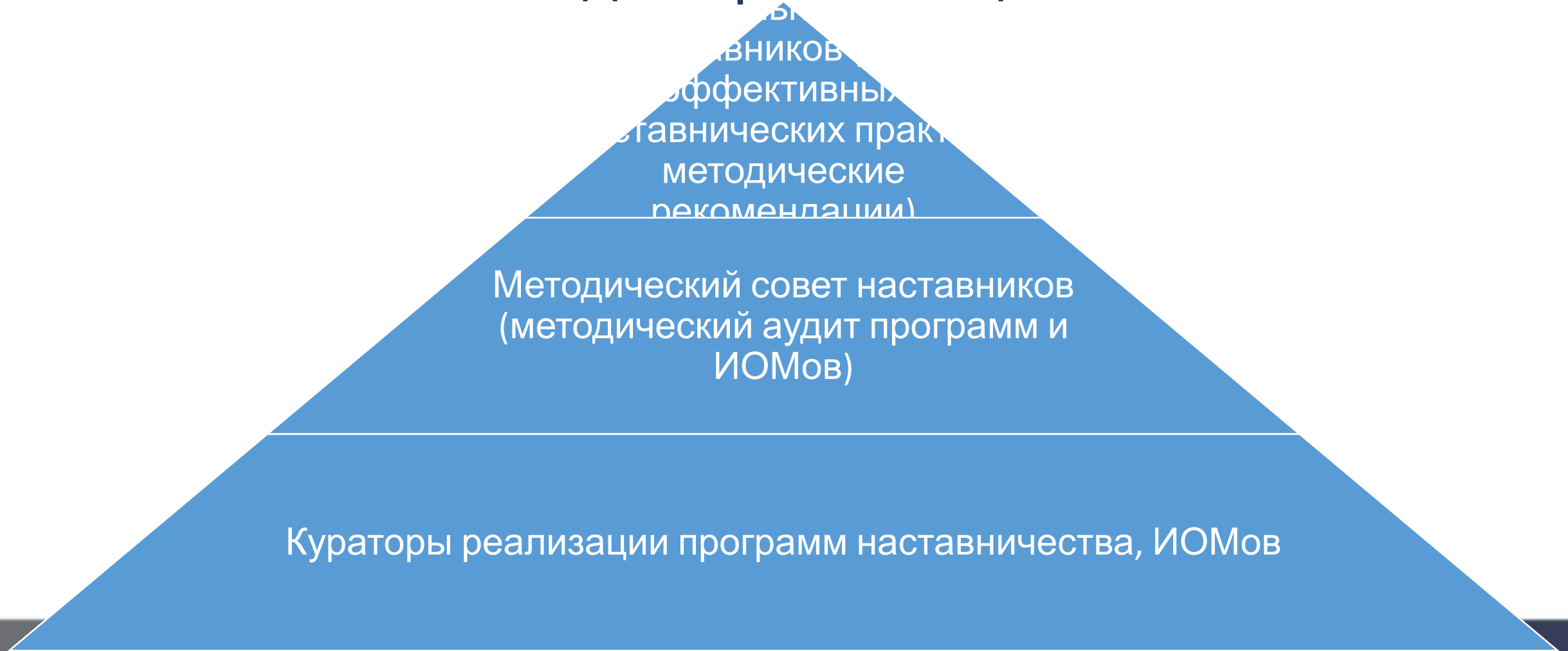
—выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

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):

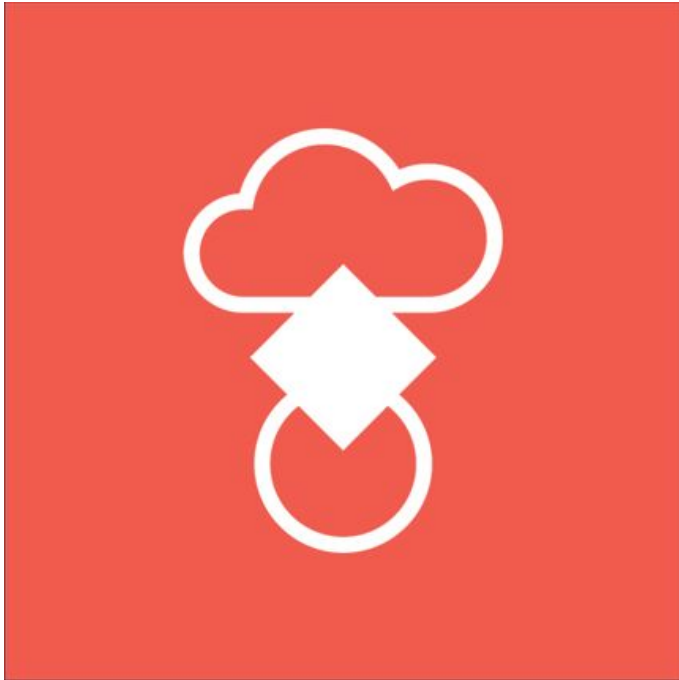
Задачи:

- ✓ 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