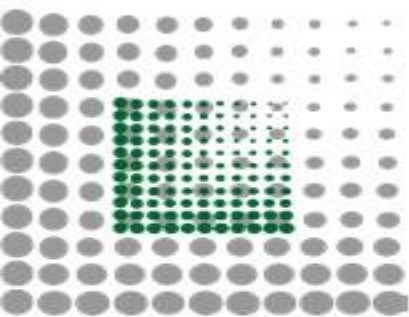




Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

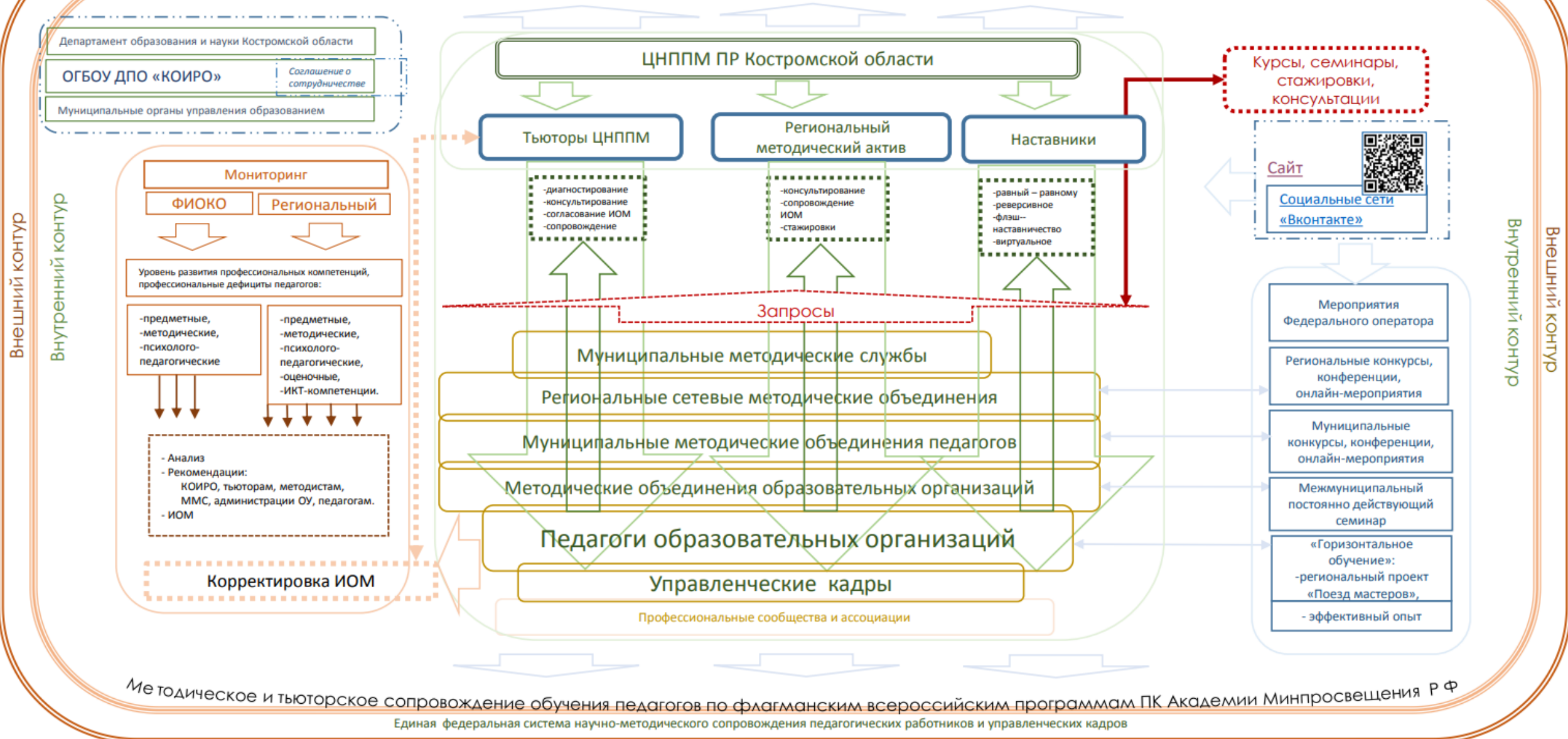
Румянцева Т.Б.,
руководитель ЦНППМ
ОГБОУ ДПО «КОИРО»

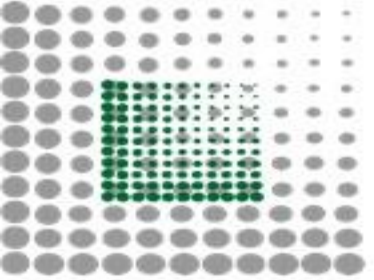
Воронцова Л.И.,
заведующий отделом тьюторского
сопровождения ЦНППМ ОГБОУ ДПО
«КОИРО»

Региональная модель научно-методического сопровождения педагогов общеобразовательных организаций Костромской области

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

Методическое и тьюторское сопровождение обучения педагогов по флагманским всероссийским программам ПК Академии Минпросвещения РФ





Карьерный рост наставника

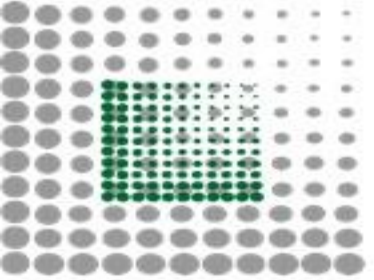
Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р
«Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»

13 субъектов Российской Федерации:

первый этап пилотной апробации установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

новых квалификационных категорий
«педагог-методист» и «педагог-наставник».

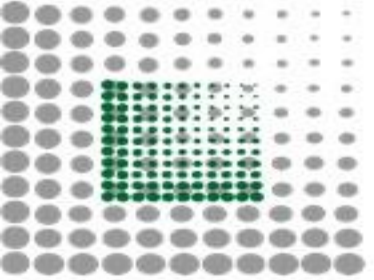
С 2023г. - аттестация по **новым** квалификационным категориям
«**педагог-методист**» и «**педагог-наставник**»



Семинар «Наставничество в образовательных организациях – инструмент формирования педагогических компетенций»

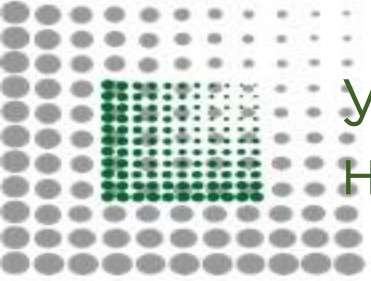
6-27 ноября 2024г.

ГРАФИК ВЕБИНАРОВ		
Дата	Тема	Преподаватель
06 ноября	Модель реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года. Нормативные акты в области наставничества. Компетенции наставника	Румянцева Т.Б., руководитель ЦНППМ Воронцова Л.И., заведующий отделом тьюторского сопровождения ЦНППМ
13 ноября	Формы наставничества и модели взаимодействия наставника и наставляемого Выбор форм наставничества и моделей взаимодействия. Из опыта работы наставников.	Румянцева Т.Б., руководитель ЦНППМ Воронцова Л.И., заведующий отделом тьюторского сопровождения ЦНППМ
20 ноября	Общие требования к разработке программ наставничества. Структура программы наставничества. Критерии результативности наставнической деятельности	Румянцева Т.Б., руководитель ЦНППМ Воронцова Л.И., заведующий отделом тьюторского сопровождения ЦНППМ
27 ноября	Основы конструктивных взаимоотношений в системе наставничества	Куракина Е.Ю., к.п.н., доцент кафедры воспитания и психологического сопровождения ОГБОУ ДПО «КОИРО»



Принципы системы наставничества

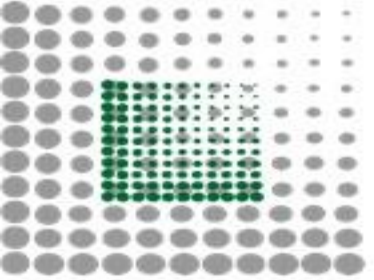
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов
- принцип индивидуализации и персонализации
- принцип вариативности
- принцип системности и стратегической целостности



Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

1. Кадровые условия

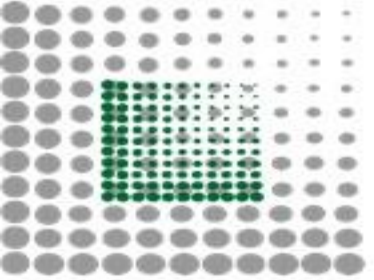
- руководитель ОУ
- куратор
- педагоги – наставники
- педагог-психолог



Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

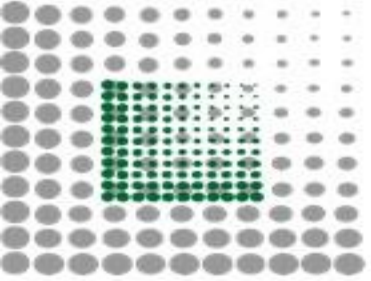
- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработка персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности



Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

3. Финансово-экономические условия

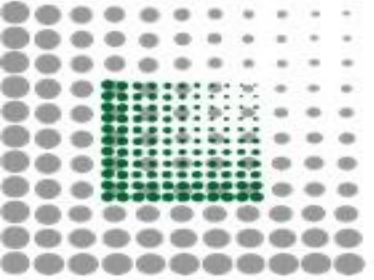
- Материальное (денежное) стимулирование
- Нематериальные способы стимулирования



Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

4. Психолого-педагогические условия

- широкое использование методик и технологий рефлексивноценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества,
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию.



Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

Нормативные правовые условия осуществления наставнической деятельности педагогическими работниками в образовательной организации

Важно!

дополнительные обязанности по наставничеству,
не входящие в должностные обязанности педагога

на добровольной основе

за дополнительные меры стимулирования

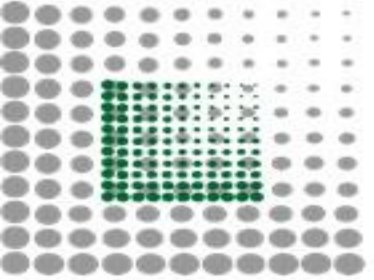
письменное согласие наставника на
выполнение наставнических обязанностей

письменное согласие педагогического
работника на закрепление за ним наставника

Наставническая деятельность регулируется:

- коллективным договором,
- дополнительными соглашениями к трудовому договору,
- положением об оплате труда,
- иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством.
- *Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации,*
- *Положение об установлении систем оплаты труда работников образовательной организации*

На основе методических рекомендаций образовательные организации могут разрабатывать собственные рекомендации, положения, программы по организации и развитию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.



Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»

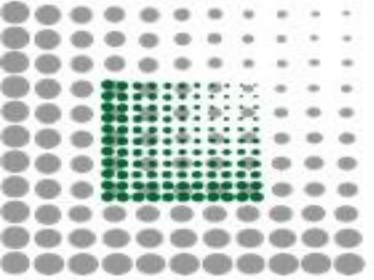
Приложения к приказу:

*Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»,
Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).*

2. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью

3. Соглашения о сотрудничестве

- с другими образовательными организациями,
- с ИРО, ЦНППМ ПР,
- со стажировочными площадками,
- с социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями)
- др. заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

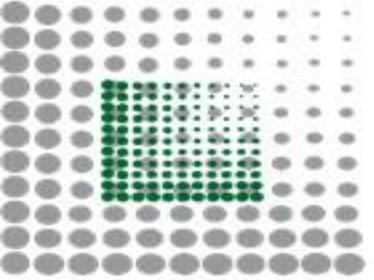


Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

Организационно-методические и информационно-методические условия

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования, в том числе возможно на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» и/или по программам соответствующего профиля из числа программ Федерального реестра программ ДППО;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

- ❖ Разработать необходимые ЛА
- ❖ Выявить дефициты педагогов;
- ❖ Обучить наставников;
- ❖ Создать пары;
- ❖ Составить план работы;
- ❖ Составить персонализированные программы наставничества для конкретных пар/групп;
- ❖ Подготовить метод. материалы для наставников;
- ❖ Подготовить метод. материалы для наставляемых;
- ❖ Провести плановые мероприятия;
- ❖ Организовать диссеминацию опыта в т.ч. наставляемых



Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества

- официальный сайт образовательной организации;
- участие педагогов в сетевых сообществах;
- организация доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевое взаимодействие образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества

Педагоги - наставники Костромской области
122 участника



Наставники

ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении 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"

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации
Примерная дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

Национальный ресурсный центр наставничества
Ментори

ЗАСЕДАНИЯ РСМО 2024

6-27

ноября 2024

Семинар для педагогов-наставников

Материалы семинара

Регистрация
График вебинаров

21

августа 2024

Секция педагогов-наставников в рамках августовск

Материалы семинара

Регистрация
Программа
Фотогалерея

20

мая 2024

Вебинар для педагогов-наставников

Ресурсный пакет
Порядок аттестации.pdf

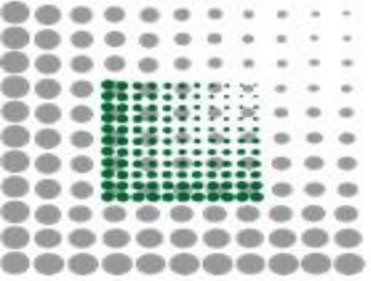
Ходатайство педагог-наставник.docx

Информация конкурс Молодой педагог+наставник=команда.pdf

ЗАСЕДАНИЯ РСМО 2020-2023

26

Нормативно-правовое обеспечение применения систем наставничества в образовательной организации



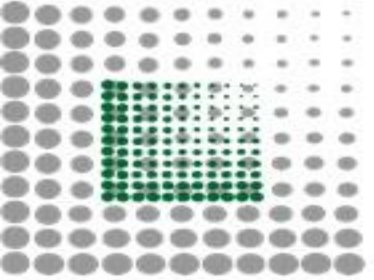
Права участников наставнических пар

НАСТАВНИК:

- ✓ привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- ✓ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- ✓ выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- ✓ в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- ✓ обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества;
- ✓ обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;
- ✓ принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- ✓ обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ:

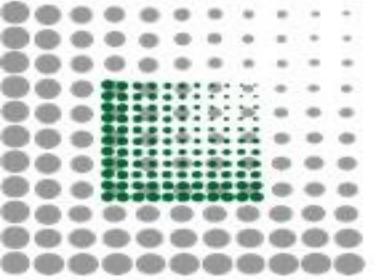
- ✓ пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- ✓ в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;
- ✓ запрашивать интересующую информацию;
- ✓ принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- ✓ выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.



Кто может быть наставником?

Опытный педагог

- ✓ руководитель педагогического сообщества;
- ✓ автор учебных пособий и материалов;
- ✓ показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- ✓ заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации;
- ✓ заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за результаты его работы;
- ✓ авторитетный среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками;
- ✓ методически ориентированный, обладающий аналитическими навыками;
- ✓ способный создать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- ✓ готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта;
- ✓ социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации.



Необходимые компетенции наставника

- ✓ знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- ✓ уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- ✓ знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- ✓ разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- ✓ изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- ✓ консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- ✓ оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ✓ личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- ✓ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- ✓ периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- ✓ подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

Кто может быть наставником?

Опытный педагог

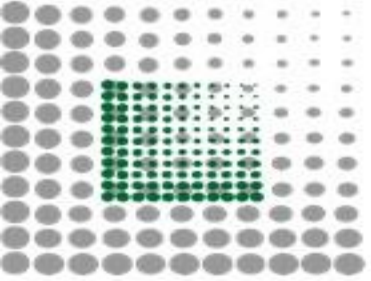
- ✓ руководитель педагогического сообщества;
- ✓ автор учебных пособий и материалов;
- ✓ показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- ✓ заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации;
- ✓ заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за результаты его работы;
- ✓ авторитетный среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками;
- ✓ методически ориентированный, обладающий аналитическими навыками;
- ✓ способный создать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- ✓ готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта;
- ✓ социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации.

Если в вашей школе таких педагогов нет...



Наставником может стать педагог из другого ОУ, работающий в другом муниципальном образовании или в другом регионе на основе сетевого взаимодействия.

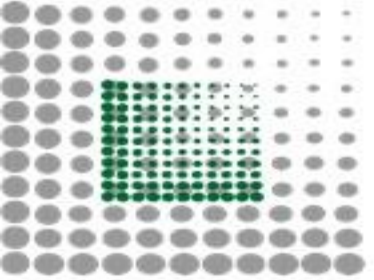
Поиск и подбор такого наставника может осуществляться на дистанционной основе.



Кто может быть наставляемым?

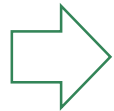
Наставляемый

- ✓ молодой/начинающий педагог;
- ✓ педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- ✓ педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- ✓ педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- ✓ педагог, желающий овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- ✓ педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- ✓ педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- ✓ стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящий стажировку/практику в ОУ



Основные этапы внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ

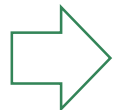
ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ



- ✓ нормативно-правовое оформление внедрения системы наставничества,
- ✓ организационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества
- ✓ информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества.

*-информировать педагогический коллектив
-сформировать совет наставников
-выбрать куратора
-составить дорожную карту по реализации системы наставничества*

ОСНОВНОЙ

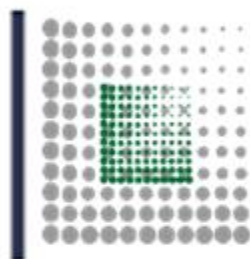


- ✓ определить пары наставник/наставляемый,
- ✓ организовать непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ



- ✓ мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества,
- ✓ рефлексия (саморефлексия),
- ✓ поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов,
- ✓ диссеминация лучшего опыта,
- ✓ планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.



КОИРО
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

156005, Кострома, ул. Сусанина Ивана, д. 52

тел.: (84942) 31-77-91, тел-факс: (84942)31-60-23

эл. почта: cnppm-kostroma@yandex.ru



vk.com/id705261701

