

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ. М О Н И Т О Р И Н Г

Людмила Анатольевна Кесебежева

Директор Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Республики Адыгея

ЦНПМ



НАСТАВНИЧЕСТВО

Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации

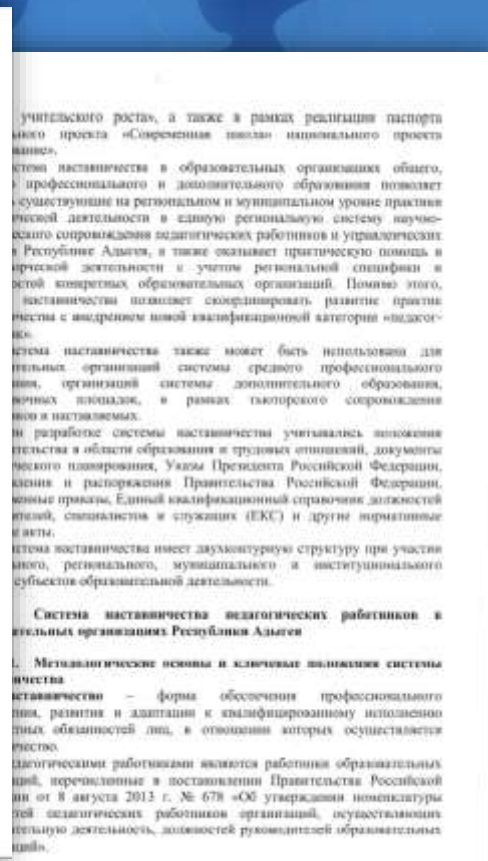
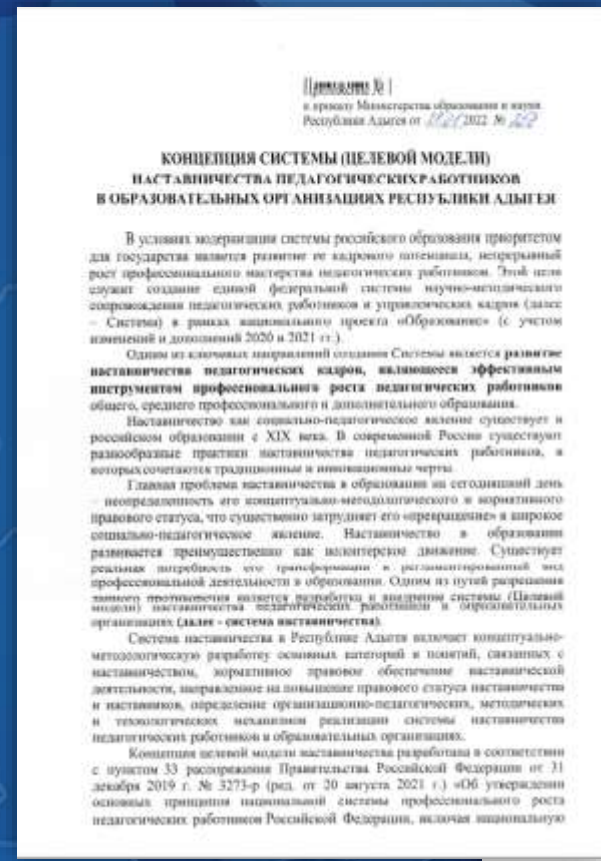
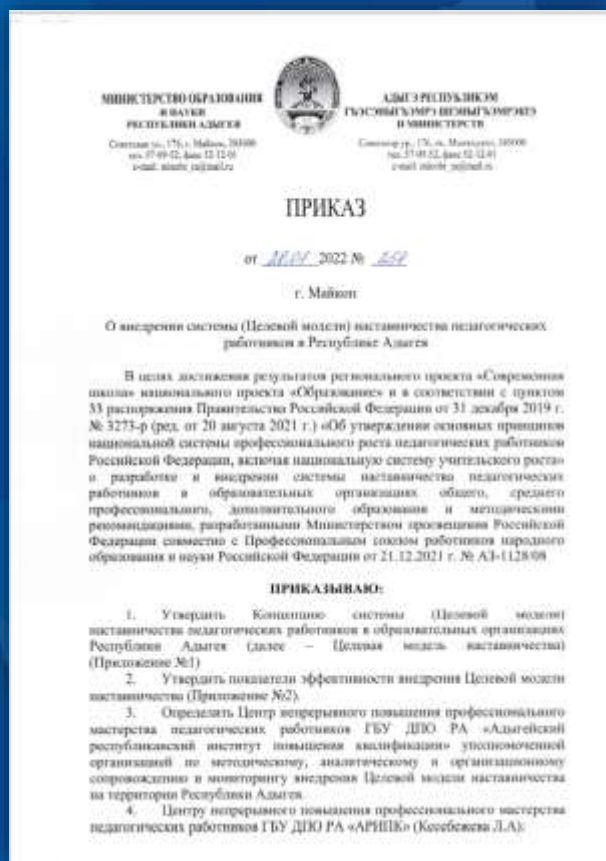
Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»¹.

Срок внедрения – конец 2022 года.



ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ

Нормативная база



ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ

Нормативная база



Приложение 1
к приказу Министерства образования и науки Республики Адыгея от 14.01.2022 г. № 210

Целевая дорожная карта по внедрению Региональной системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций города Республики Адыгея

Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, инт. документа
Нормативно-правовое регулирование внедрения системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций (далее - РСДМНПР) о внедрении РСДМНПР	Февраль 2022 г.	Министерство образования и науки Республики Адыгея	Приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея о внедрении РСДМНПР в образовательных организациях Республики Адыгея
2. Утверждение Положения о РСДМНПР	Февраль 2022 г.	Министерство образования и науки Республики Адыгея	Приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея о внедрении РСДМНПР в образовательных организациях Республики Адыгея
1.3 Утверждение дорожной карты внедрения РСДМНПР	Февраль 2022 г.	Министерство образования и науки Республики Адыгея	Приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея о внедрении РСДМНПР в образовательных организациях Республики Адыгея
1.4 Разработка и утверждение	до 30 мая 2022 г.	Образовательные организации	Пакет документов



Наставничество



Социальный институт

- обеспечивающий **передачу** социально значимого профессионального и личностного **опыта**, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников

Элемент системы дополнительного профессионального образования

- которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации

Составная части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства

- работа с *молодыми специалистами*; деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*;
- работа с педагогическими кадрами *при вхождении в новую должность*;
- организация работы с кадрами *по итогам аттестации*;
- *обучение при введении новых технологий и инноваций*;
- *обмен опытом* между членами педагогического коллектива

Характерные особенности системы наставничества

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.



Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества

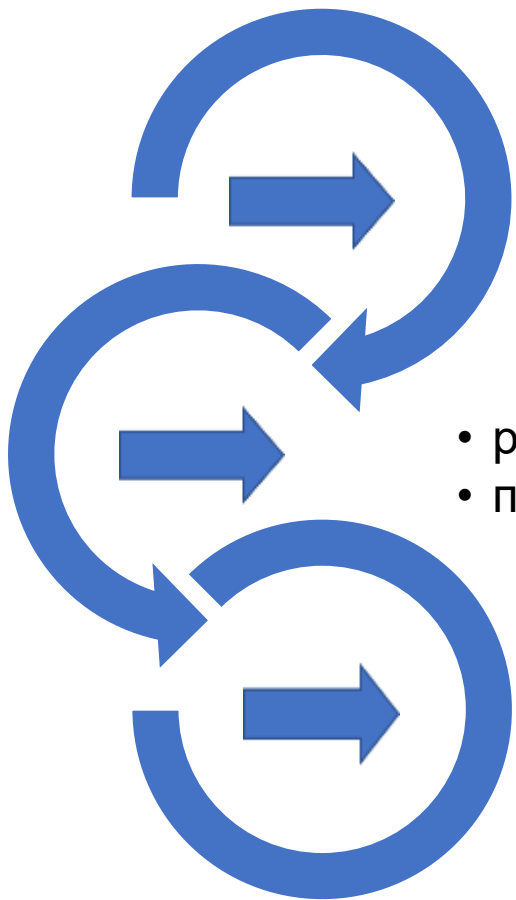
Цель системы (целевой модели) наставничества

- **создание системы** правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых **условий и механизмов развития наставничества** в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи системы (целевой модели) наставничества

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании
- межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- *оказывать методическую помощь* в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- *способствовать формированию единого научно-методического сопровождения* педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

Наставничество - совокупность



- условий
- элементов

- ресурсов
- процессов

- механизмов
- инструментов



Принципы системы наставничества

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

Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

- Материальное стимулирование:
 - Выплаты компенсационного характера за реализацию наставнической деятельности (по коллективному договору или Положению о стимулировании педагогических работников);
 - Премии
- Нематериальное стимулирование:
 - рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе;
 - включение в резерв управленческих кадров;
 - приглашение для работы в составе жюри и экспертных комиссий;
 - награждение дипломами, благодарственными письмами разного уровня;
 - представление к награждению ведомственными наградами

Знак отличия «За наставничество», введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».



Кадровые условия и ресурсы

Предполагает наличие в общеобразовательной организации:

- **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- **куратора** реализации персонализированных программ наставничества;
- **наставников – педагогов**, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- **педагога-психолога**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.



Нормативно-правовое обеспечение реализации системы наставничества в рамках образовательной организации



Основные локальные акты образовательной организации:

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации⁸, 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 АРИПК, ЦНППМ ПР, ВУЗами, СПО, профессиональными сообществами и другими общественными организациями - социальными партнерами, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

Организационно-методическое обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества в рамках образовательной организации

Виды деятельности:

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования (по программам, входящим в Федеральный реестр ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»);
- 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.

Персонализированная программа наставничества

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- включает описание форм и видов наставничества, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возмож методического объединения/совета наставников).



Персонализированная программа наставничества

Пояснительная записка

- **Конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе):**
- описание проблемы,
- цели и задачи наставничества,
- описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого,
- сроки реализации программы наставничества,
- промежуточные и планируемые результаты,
- расписание встреч,
- режим работы (онлайн, очный, смешанный),
- условия обучения и т.д

План мероприятий

- **Мероприятия, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника:**
- научно- теоретические,
- нормативные правовые,
- предметно-профессиональные,
- психолого- педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей),
- методические (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции, цифровизация образования,
- внеурочная и воспитательная деятельность,
- здоровьесбережение обучающихся

Психолого-педагогические условия

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества;
- психологическая поддержка формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, определение совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.



Структурные компоненты системы наставничества в образовательной организации



Внутренний контур. Образовательная организация

Образовательная организация (руководитель) осуществляет:

- ✓ издает 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;
- ✓ 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 обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
- ✓ создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

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;
- ✓ организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- ✓ осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) 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.

Внутренний контур. Образовательная организация

Методическое объединение/совет наставников

- ✓ принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- ✓ принимает участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- ✓ помогает 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.);
- ✓ анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- ✓ осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- ✓ осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ✓ участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- ✓ является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- ✓ участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- ✓ участвует в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Внешний контур. Региональный уровень

Региональный институт повышения квалификации осуществляет:

- ✓ информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение;
- ✓ проведение курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства:

- ✓ формирует 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;
- ✓ облегчает перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- ✓ выявляет, систематизирует, отбирает и диссеминирует новые рациональные и эффективные практики наставничества.



Тьюторство – один из элементов системы наставничества, форма сопровождения профессионального развития педагога.

Внешний контур. Федеральный уровень

ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации» призван:

- ✓ 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.

Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования) призваны:

- ✓ способствовать упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования;
- ✓ разрабатывать необходимое научно-методическое и учебно-методическое сопровождение формы наставничества «педагог вуза (колледжа) – молодой педагог общеобразовательной организации»;
- ✓ разрабатывать персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

Ожидаемые результаты внедрения и реализации системы наставничества в образовательных организациях

Будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.



РИСКИ:

- Отсутствие у части 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 функций наставника.
- Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
- Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

Показатели мониторинга эффективности внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях Республики Адыгея в 2022 году

№	Показатели мониторинга	Отметка о наличии	Источник информации
1.	Наличие локальных актов по организации наставничества в ОО		
	Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации и дорожной карты по реализации мероприятий»		Ссылка на размещенный документ на официальном сайте образовательной организации
	Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью		Ссылка на размещенный документ на официальном сайте образовательной организации
	Соглашения о сотрудничестве с АРППК, ЦНППМ ПР, ВУЗам, СПО, профессиональными сообществами и другими общественными организациями - социальными партнерами, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации (при наличии)		Ссылка на размещенный документ на официальном сайте образовательной организации
	Приказ(ы) о завершении работы пар/групп (при наличии)		Ссылка на размещенный документ на официальном сайте образовательной организации
	Нормативные акты, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества		Ссылка на размещенный документ на официальном сайте образовательной организации
2.	Наличие учителей в образовательной организации, имеющих статус наставников		
	Наставники школьного уровня (при наличии)		Ссылка на приказ образовательной организации, размещенный на официальном сайте образовательной организации
	Наставники муниципального уровня (при наличии)		Ссылка на приказ Управления образованием, размещенный на официальном сайте образовательной организации
	Наставники регионального уровня		Ссылка на приказ Министерства

	(при наличии)		образование и наука РА, размещенный на официальном сайте образовательной организации
3.	Наличие документов, подтверждающих высокий уровень квалификации наставников, высокие достижения в профессиональной деятельности		
	Сертификаты, удостоверения, свидетельства, грамоты, дипломы, приказы, др.		Сканкопия, прикрепленные к отчетному документу
4.	Наличие персонализированных программ наставничества, утвержденных руководителем образовательной организации		Информация из материалов, размещенных по ссылкам с официального сайта ОО или по ссылкам с облачных хранилищ (ссылка)
5.	Наличие сетевого взаимодействия по вопросам организации наставничества педагогов		Информация, размещенная на официальном сайте ОО (ссылка)
6.	Участие наставников в мероприятиях, направленных на повышение профессионального мастерства		
	Мероприятия на уровне образовательной организации		Ссылка на приказ образовательной организации, размещенный на официальном сайте образовательной организации
	Мероприятия на уровне муниципалитета		Ссылка на приказ Управления образованием, размещенный на официальном сайте образовательной организации
	Мероприятия на региональном уровне		Ссылка на приказ Министерства образования и науки РА, размещенный на официальном сайте образовательной организации
	Мероприятия на межрегиональном уровне		Ссылка подтверждающий документ, размещенный на официальном сайте образовательной организации
7.	Вовлечение молодых педагогов в мероприятия по повышению профессионального мастерства и квалификации		
	Мероприятия на уровне образовательной организации		Ссылка на приказ образовательной организации, размещенный на официальном сайте образовательной организации
	Мероприятия на уровне муниципалитета		Ссылка на приказ Управления образованием, размещенный на официальном сайте образовательной организации
	Мероприятия на региональном уровне		Ссылка на приказ Министерства образования и науки РА, размещенный на официальном сайте образовательной организации
	Мероприятия на межрегиональном уровне		Ссылка подтверждающий документ, размещенный на официальном сайте образовательной организации



КОНТАКТЫ:

+7 (906) 438-03-77

Kesebegeva@yandex.ru