

«Внедрение системы наставничества в образовательной организации»

**Дзюбина Светлана Викторовна,
старший преподаватель кафедры
педагогике, психологии и
управления образования АУ
«Институт развития образования»**

План лекции

I. Основные этапы внедрения и реализации целевой системы (наставничества) педагогических работников в ОО: подготовительный, основной, заключительный.

II. Цель и задачи наставнической деятельности, типы наставничества.

III. Формы, виды и методы наставничества.

IV. Современные требования к компетенциям наставника. Функции наставника в образовании.

V. Отбор и обучение наставников. Результаты применения различных форм наставничества. Оценка результативности.

ОСНОВНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ РАЗРАБОТАНЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ:

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: 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. Дополнительно рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с *ИПК, ИРО, ЦНППМ ПР* в регионе, *- стажировочными площадками, образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, реализующими образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»;* *-социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями) и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.*



Соглашение с АУ «Институт развития образования», ЦНППМ

ПРОЕКТ

Соглашение о сотрудничестве № _____

« ____ » _____ 2022г.

Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования», осуществляющее образовательную деятельность на основании лицензии от 12 марта 2020 года № 3411, выданной службой по контролю и надзору в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в лице директора Клюсовой Викторни Викторовны, действующего на основании Устава, далее именуемое «Сторона 1»,

наименование образовательной организации _____,

в лице директора _____, действующего на

фамилия, имя, отчество _____,

основании Устава, далее именуемое «Сторона 2», совместно в дальнейшем именуемые «Стороны», на основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-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», в соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных

Цель: создание, реализация и развитие системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов наставничества в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи:

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.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ (ПРИМЕНЕНИЯ) И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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.

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

ПОДБОР И ФОРМИРОВАНИЕ ПАР «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ»

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

1. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»

2. Кто может быть наставником?

3. Требования к компетенциям наставника

4. Кто может быть наставляемым?



ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования (далее – ДО)».

Форма наставничества **«педагог – педагог»** применяется во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО.

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.



ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

1. Взаимодействие *«опытный педагог – молодой специалист»*

2. Взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».*

3. Взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*

4. Взаимодействие *«опытный предметник – неопытный предметник»*

МОДЕЛИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Виртуальное (дистанционное) наставничество

2. Наставничество в группе

3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество

4. Реверсивное наставничество

5. Ситуационное наставничество

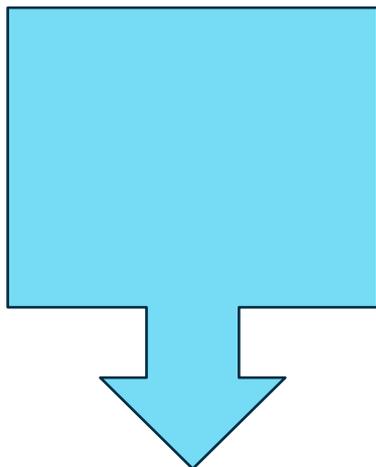
6. Скоростное консультационное наставничество

7. Традиционная форма наставничества («один на один») –

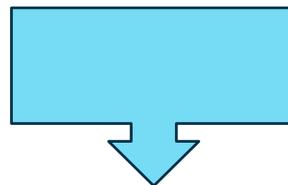


ФОРМИРОВАНИЕ БАНКА НАСТАВЛЯЕМЫХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.



2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.



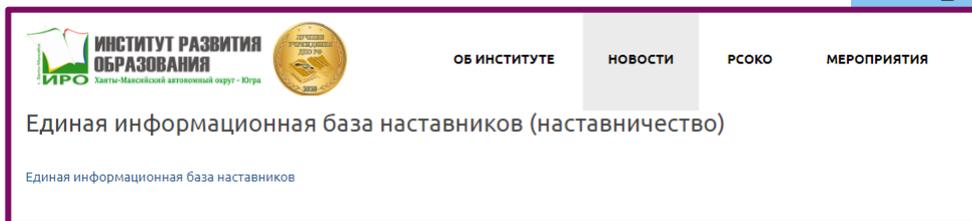
Данные виды работ (мероприятия) необходимо включать в «Дорожную карту» образовательной организации по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников



ФОРМИРОВАНИЕ БАНКА НАСТАВНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.

2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.



https://iro86.ru/images/1%D0%95%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2.pdf

**Единая
информационная
база наставников,
содержит
сведения о 1145
наставников**

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР/ГРУПП

1) **Формирование наставнических пар/групп.**

2) **Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.**

3) **Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.**

Данные виды работ (мероприятия) необходимо включить в «Дорожную карту» образовательной организации по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

РИСКИ ВНЕДРЕНИЯ (ПРИМЕНЕНИЯ) СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

**Р
И
С
К
И**



ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ (ПРИМЕНЕНИЯ) СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

Качественное внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать ее результативность (эффективность), то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.

Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации или руководителем образовательной организации совместно с куратором реализации программ наставничества при наличии такового в данной образовательной организации.

(МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, 2021)



ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ТЕМА 2.2. ГРУППА 1

Ссылки на презентации:

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №1.ПГ №1
<https://disk.yandex.ru/i/eJb0rt7SaL00WQ>

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №1.ПГ №2
<https://disk.yandex.ru/i/bEtw1BEmNl0tdQ>

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №1.ПГ №3
<https://disk.yandex.ru/i/fnCOiEQg6YkPNg>

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №1.ПГ №4
https://disk.yandex.ru/i/w_d9yU48xpK8Hg

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №1.ПГ №5
https://disk.yandex.ru/i/yLJQXz_jzH0tpQ



ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ТЕМА 2.2. ГРУППА2

Ссылки на презентации:

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №2.ПГ №1
https://disk.yandex.ru/i/5J_kQmcuWK4CJQ

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №2.ПГ №2
<https://disk.yandex.ru/i/ZezrFNKabc-dMg>

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №2.ПГ №3
<https://disk.yandex.ru/i/-D8EAawcM-HrDw>

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №2.ПГ №4
<https://disk.yandex.ru/i/0GlB1bg7EG3GUg>

Практическая работа. Тема 2.2. ДК. Г №2.ПГ №5
<https://disk.yandex.ru/i/sCJpE1kKIYOEAg>

