

Реализация целевой модели наставничества педагогов в образовательных организациях Московской области

Карпеева Ирина Вячеславовна,
методист ЦНППМ ПР АСОУ

Почетный работник общего образования РФ

Нормативные документы

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 по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33);

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

Нормативные документы

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.

<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



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:

$$N=A/B*100\%$$

где:

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.

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.

Технология наставничества применима к различным проблемам, с которыми сталкиваются педагоги в процессе профессионального становления и развития, а именно:

- 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.

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.

Концепция системы наставничества педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Актуальность

1.3. Проблемное поле реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

1.4. Основные понятия

2. Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях

2.1. Методологические основы и ключевые положения системы наставничества педагогов

2.2. Цели, задачи, принципы системы наставничества

2.3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации

2.3.1. Кадровые условия и ресурсы

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

2.3.3. Материально-технические условия и ресурсы

2.3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

2.3.5. Психолого-педагогические условия

3. Общая характеристика формы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

3.1. Формы наставничества и варианты взаимодействия педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования

3.1.1. Форма наставничества «педагог–педагог»

3.1.2. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»

3.1.3. Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»

3.1.4. Форма наставничества «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»

3.1.5. Форма наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации»

3.2. Виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях

3.3. Методы наставничества

3.4. Этапы наставнической деятельности

4. Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

4.1. Примерная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях

4.2. Требования к педагогу-наставнику

4.3. Положение о программе наставничества в образовательной организации

5. Оценка эффективности реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

6. Документы, регламентирующие систему наставничества

Целевая модель наставничества

Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

1. Внутренний контур: образовательная организация
2. Внешний контур: региональный уровень
3. Внешний контур: федеральный уровень

Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации

Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

1. Нормативное правовое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества
2. Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) в рамках образовательной организации
 - 2.1. Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества
 - 2.2. Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели)

Целевая модель наставничества

Разработка и реализация персонализированной программы наставничества педагогических работников. Оценка ее результативности и эффективности

1. Условия завершения персонализированной программы наставничества

2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества

Риски внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации

Структурные компоненты системы наставничества

Внутренний контур: образовательная организация

Образовательная организация

1. 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.
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.

Структурные компоненты системы наставничества

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.

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.

Структурные компоненты системы наставничества

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Структурные компоненты системы наставничества

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- 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.

Структурные компоненты системы наставничества

- Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание масштабных педагогических проектов в общеобразовательной организации: конкурсов, курсов, творческих мастерских, школы молодого учителя, серии семинаров, разработки методических пособий.
- Обратить внимание на программы стажировочных площадок по направлению СОПРОВОЖДЕНИЕ молодых педагогов через реализацию модели наставничества

Внедрение (применение) целевой модели 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.

Внедрение (применение) целевой модели наставничества в образовательных организациях

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (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)