

Рассмотрен
на заседании руководителей ЦНППМ
и руководителей ММС от 05.05.2022 года

Аналитический отчёт по проекту «Лаборатория молодых специалистов и их наставников «Формула успеха»

Цель деятельности проектной лаборатории молодых специалистов – создание условий для адаптации, эффективного включения в педагогическую деятельность и профессионального развития молодых специалистов является приоритетными целевыми установками деятельности Региональной проектной лаборатории молодых специалистов.

Основные задачи Региональной лаборатории:

- содействие созданию условий для профессиональной и социальной адаптации, интеграции молодых специалистов в педагогическое профессиональное сообщество;
- содействие профессиональному становлению и развитию профессиональной компетентности молодых специалистов;
- создание условий для разработки и реализации образовательных проектов, направленных на развитие профессионального, творческого, инновационного потенциала молодых специалистов;
- создание условий для использования лучшего педагогического опыта в своей педагогической деятельности; «выращивание» собственного опыта;
- содействие развитию неформального образования молодых специалистов;
- развитие профессиональных и общественных объединений молодых специалистов на муниципальном и региональном уровнях;
- активизация взаимодействия и всестороннего сотрудничества между молодыми специалистами;
- расширение диапазона профессионального общения молодых специалистов.

Основными формами работы Региональной лаборатории являются:

- проектировочные группы;
- деловые и ролевые игры;
- образовательные проекты;
- открытые уроки (мероприятия);
- круглые столы, дискуссионные площадки;
- педагогические ринги, аукционы педагогических идей;
- мастер-классы;
- научно-методические семинары.

Основные показатели реализации проекта:

Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлеченных в деятельность по поддержке молодых педагогов 60% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет

Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников 20% от общего числа школ

Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (стажировочных площадок) 10% от общего числа школ.

При разработке дорожной карты лаборатории в основу достижения ее целей и задач был заложен программно-проектный метод как инновационная технология управления в сфере образования. Проектная форма организации деятельности на протяжении последних пятидесяти лет все шире используется во всех международных финансовых организациях, на крупных предприятиях в развитых странах, в управлении региональным и городским развитием. Более эффективной формы управления ограниченными ресурсами международное сообщество еще не выработало. Ключевым механизмом здесь становится координация и согласованность действий, предполагающих общую идеологию, общие целевые ориентиры и масштабные эффекты реализации мероприятий.

На основе диагностики профессиональных компетенций, выявленных профессиональных дефицитов молодых специалистов была определена тематика вебинаров/семинаров. ТОП профессиональных дефицитов составили

№ п/п	Проверяемые умения	Проверяемые знания
1	<p>Планировать учебную деятельность на основе вариативных форм ее организации.</p> <p>Осуществлять разработку и выбор эффективных средств (инструментов) для объективной оценки образовательных результатов обучающихся</p> <p>Содержание ФГОС соответствующего уровня общего образования. Содержание рабочей программы учебного предмета. Содержание и развитие учебного предмета и методик обучения учебному предмету. Принципы и методика разработки средств (инструментов) оценки образовательных результатов обучающихся.</p> <p>Например, определить, какими познавательными универсальными учебными действиями должен владеть ученик, чтобы выполнить указанные задания (укажите не менее трех УУД).</p> <p>Представить собственное задание практического характера в соответствии с требованиями.</p>	<p>Планировать учебную деятельность на основе вариативных форм ее организации. Осуществлять разработку и выбор эффективных средств (инструментов) для объективной оценки образовательных результатов обучающихся</p> <p>Содержание ФГОС соответствующего уровня общего образования. Содержание рабочей программы учебного предмета. Содержание и развитие учебного предмета и методик обучения учебному предмету. Принципы и методика разработки средств (инструментов) оценки образовательных результатов обучающихся</p>
2	<p>Разрабатывать и применять современные педагогически обоснованные психолого-педагогические технологии обучения</p> <p>Современные психолого-педагогические технологии обучения. Содержание и развитие учебного предмета и методик обучения учебному предмету.</p>	<p>Разрабатывать и применять современные педагогически обоснованные психолого-педагогические технологии обучения</p> <p>Современные психолого-педагогические технологии обучения. Содержание и развитие</p>

Например, заполнить таблицу для любых двух проектов, выполнение которых Вы можете предложить школьникам по данному тематическому разделу.	учебного предмета и методик обучения учебному предмету
---	--

Так, в рамках лаборатории в первом полугодии был продолжен проект из цикла вебинаров и практикумов по теме «Проектирование урока в соответствии с требованиями ФГОС». Во втором полугодии разработана дорожная карта по освоению молодыми специалистами современных образовательных технологий:

Технологический подход к обучению как основа реализации ФГОС (сентябрь)

Практикум_Образовательные технологии как объект педагогического выбора и управления

Технологии смыслового чтения. Практикум (октябрь)

Коммуникативные технологии. Практикум (ноябрь)

Технология проблемного обучения. Практикум (декабрь)

Проектная деятельность. Практикум (январь)

Технологии критического мышления. Практикум (февраль)

Кейс-технологии. Практикум (март)

Исследовательская деятельность. Практикум (апрель)

Технология формирующего оценивания. Практикум (май)

Игровые технологии. Практикум (июнь)

Таким образом, основными идеями построения мероприятий в рамках проекта стали: выбор тем с опорой на выявленные методические дефициты, интеграция теории и практики, методическая направленность практикумов, реализация парной, групповой работы на всех практикумах, разработка дидактических материалов к каждому занятию.

Проектирование и создание регионального информационно-развивающего пространства под задачи сопровождения молодых специалистов ставит задачи интеграции усилий ОО, муниципалитетов; приведения к единству решаемых задач, масштабирования опыта лучших муниципальных практик наставничества.

С этой целью в этом учебном году были открыты региональные стажировочные площадки, транслируется на регион опыт Центра наставнической деятельности и работы с молодыми специалистами МБУ ДПО г.о. Балашиха «УМЦ»

С сентября 2021 года впервые начали работать стажировочные площадки по направлению «Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества в Московской области». Статус региональной инновационной площадки (стажировочной площадки) присвоен 36 образовательным организациям Московской области (приказ АСОУ АСОУ № 887-07 от 21.08.2021).

Перед стажировочными площадками поставлены задачи:

1. Распространение позитивного инновационного образовательного опыта
2. Формирование открытой образовательной среды
3. Оперативная трансляция новых образовательных моделей
4. Вариативность и свободный выбор
5. Практико-ориентированный характер деятельности
6. Привлечение в систему лидеров, показывающих высокие инновационные результаты деятельности

Деятельность стажировочных площадок была реализована поэтапно:

1. Этап подготовительный направлен на планирование деятельности, разработку программы, дорожной карты.

Содержание деятельности: обсуждение планов/ дорожных карт стажировочных площадок. Объединение в общий план, ЦЕЛОСТНО отражающий содержание инновационного опыта, методические и организационные подходы к решению проблем по сопровождению молодых педагогов.

2. Этап реализации

Основное содержание деятельности: Практическая отработка эффективных образцов. Обеспечение педагогических и информационных условий тиражирования опыта. Сопровождение работы творческих групп по актуальным проблемам.

3. Этап рефлексии

Анализ результативности проведенных мероприятий. Формирование отчетов, публикация информационных материалов на сайте. Помощь в обработке и редактировании продуктов работы стажировочной площадки: атлас лучших практик наставничества в Московской области; база педагогов-наставников ОО, региона; рабочие тетради, дидактический материал для проведения мастер-классов, практикумов.

Анализ готовности СП к деятельности показал, что методический опыт стажировочных площадок не однороден, часть ОО впервые заявляет о себе как площадка опыт, которой транслируется на регион. Школы разные по наполняемости обучающимися. Есть школы-комплексы с большими педагогическими коллективами, в которых высок уровень взаимодействия внутри коллектива, обмена опытом. Но в любом случае статус стажировочной площадки накладывает свои требования, выход на региональный уровень предполагает необходимость масштабирования, имеющегося опыта, его стандартизации, т. е. приведения к соответствию определенным требованиям.

В рамках проектной лаборатории молодых специалистов и их наставников, такими требованиями будут:

- безусловная актуальность, востребованность рассматриваемой темы, проблемы;
- интеграция теории и практики;
- разработка практико-ориентированных материалов (дидактические материалы, технологические карты, кейсы заданий);
- методическая направленность.

При организации работы стажировочных площадок возникает ряд проблем, которые предстоит решить:

- невысокий методический потенциал некоторых ОО;
- недостаточный уровень открытости ОО;
- проведение мероприятий на муниципальном, школьном уровне без учета решения задачи поддержки молодых специалистов Московской области;
- узкое восприятие статуса стажировочной площадки как желание «подтянуть» потенциал школы, а не как инструмента развития и роста.

Такое положение вызывает опасения, что вместо системных эффектов на уровне региона мы получим набор положительных, но отнюдь не масштабных кейсов, ограниченных одной, двумя образцово-показательными образовательными организациями.

Понимая, что открытость и способность к трансляции опираются на сотрудничество, представляется важным отметить, что необходимо тесное содержательное взаимодействие стажировочных площадок с ЦНППМ АСОУ.

В течении 2021/22 проведено более 200 мероприятий. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлеченных в деятельность по поддержке молодых педагогов составила 87% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет. Показатель выполнен. Около 93% мероприятий было проведено в дистанционной либо в очно-дистанционной форме, что позволило обеспечить большой охват целевой аудитории и широкую географию. Для проведения мероприятий использовались различные формы: семинар(вебинар), педагогическая гостиная, форсайт-сессия, фестиваль, деловая игра, мастерская, лаборатории, тренинги, ярмарки педагогических идей и т.д. Материалы мероприятий выложены на сайтах образовательных организаций в специальных разделах, отражающих деятельность стажировочной площадки.

Городской округ	Образовательная организация	Ссылка на ресурсы на сайте ОО
Балашиха	МБОУ "СОШ №16" имени Героя Советского Союза Серезникова А.И.	https://balsch16.edumsko.ru/activity/training_place
Балашиха	МБОУ СОШ№1	
Балашиха	МБУ ДПО "Учебно-методический центр"	https://metodbal.edumsko.ru/activity/young_professionals
Богородский	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования «Богородский»	https://bg.edumsko.ru/activity/stazh_place
Богородский	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования № 23»	https://sch23-bogorodsk.edumsko.ru/activity/rip
Дмитровский	МОУ Дмитровская СОШ №8	https://dmou8.edumsko.ru/activity/training_place
Долгопрудный	МАОУ СОШ № 16	https://dol16school.edumsko.ru/collective/specialis
Долгопрудный	МАДОУ детский сад №6 "Звёздочка"	https://dolds6.edumsko.ru/activity/rip
Долгопрудный	МАОУ СОШ №1	https://goo.su/41RGNV
Домодедово	МАОУ Домодедовская СОШ №12	https://domodsch12.edumsko.ru/activity/training_place
Домодедово	МАОУ Домодедовская СОШ №7 с УИОП	https://domodsch7.edumsko.ru/activity/innovation

Ивантеевка	«Средняя общеобразовательная школа №7»	https://ivant-sch7.edumsko.ru/activity/rip
Ивантеевка	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №8»	https://ivant-ososch.edumsko.ru/activity/rip
Истра	МОУ Лицей г. Истры	https://licey-istra.edumsko.ru/activity/innovation
Кашира	МБОУ СОШ с УИОП №2	https://kash2sch.edumsko.ru/activity/rip
Котельники	МБОУ «Котельниковская средняя общеобразовательная школа №3»	https://sch3-kotel.edumsko.ru/activity/rip
Луховицы	МБОУ «Луховицкая СОШ № 2»	https://sch2lmr.edumsko.ru/activity/rip
Луховицы	МБОУ "Белоомутская СОШ №1"	https://schbeloomut1lmr.edumsko.ru/activity/innovation1
Люберцы	МОУ гимназия № 16 «Интерес»	
Люберцы	МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 6 «Белоснежка»	
Мытищи	МБОУ СОШ №4	https://sch4myt.edumsko.ru/collective/specialist
Мытищи	МБОУ "Гимназия №16"	https://mitgim16.edumsko.ru/collective/specialist
Мытищи	МБОУ СОШ № 31	https://school31.edummr.ru/ind
Орехово-Зуево	Муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия №14	Интерактивный дневник в социальной сети «ВКонтакте» https://vk.com/molodoipedagog .
Орехово-Зуево	МДОУ детский сад №20 комбинированного вида	
Пушкино	МБОУ СОШ №11	РИП https://push-school11.edumsko.ru/activity/rip/post/1455642
Раменский	МОУ Раменская СОШ № 21 с УИОП	https://rams21.edumsko.ru/activity/stazh_place/post/1527701
Раменский	МОУ Кратовская СОШ № 28	https://rams28.edumsko.ru/activity/stazh_place
Раменский	МОУ СОШ №11 пос. Дружба	https://rams11.edumsko.ru/about/nastavnichestvo
Сергиево-Посад	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 16»	http://school16-sp.ru/index/regionalnaja_innovacionnaja_ploshhadka/0-222 , http://school16-sp.ru/index/nastavnichestvo_v_shkole/0-194

Серебряные пруды	«Совхозная средняя общеобразовательная школа»	https://sprschsov.edumsko.ru/activity/rip
Серпухов	МДОУ «Райсеменовский детский сад комбинированного вида «Родничок»	
Серпухов	МБОУ «СОШ №17»	http://serpumc.ucoz.ru/index/stazhirovka/0-179
Фрязино	МОУ СОШ №2 с УИОП	https://school2fryaz.edumsko.ru/activity/rip
Химки	МБОУ Лицей №6	https://sch6himki.edumsko.ru/electronic_services/ej
Шатура (+Рошаль)	МБДОУ "Детский сад №12	https://shat-dou12.edumsko.ru/activity/rip
Шатура (+Рошаль)	МБОУ СОШ №1	https://shat-sch1.edumsko.ru/documents/other_documents/folder/134050
Щелково	МАОУ СОШ № 11 им. Г.С. Титова	https://sch11-schel.edumsko.ru/activity/rip

Анализируя организацию деятельности стажировочных площадок необходимо отметить:

- неравномерное распределение мероприятий в течение учебного года, проведение 2-3 мероприятий в одном полугодии;
- заполнение плана работы на месяц проводилось с нарушением регламентных сроков, информация была не полной или не соответствовала заявленной теме;
- информация о предстоящих мероприятиях не вносилась в форму и не находила отражение в плане работы ЦНППМ.

Одной из лучших практик наставнической деятельности в Московском регионе является более, чем 10-й опыт деятельности Центра наставнической деятельности и работы с молодыми специалистами МБУ ДПО г.о. Балашиха «УМЦ» (руководитель Бородиной Е.П., методист УМЦ).

Данный опыт транслировался в рамках Форума «Вектор развития» (август, 2021) на методической площадке опыт, на вебинарах ЦНППМ АСОУ.

Циклограмма мероприятий Центра наставнической деятельности и работы с молодыми специалистами МБУ ДПО г.о. Балашиха «УМЦ», рекомендованная к распространению на территории Московской области.

№ п/п	Название мероприятия	Результат (какие профессиональные компетенции совершенствуются и осваиваются)	Ссылка на ресурсы
	«Старт в профессию» Экспедиция в профессиональную деятельность на поиски желания учиться и учить	Установочная сессия-погружение, которая ответит на вопрос «Как мы можем помочь молодому учителю освоить современные технологии воспитания и обучения?»	https://vk.com/id11145344

	<p>Межрегиональный конкурс эссе «Моя профессия» с международным участием с номинациями:</p> <p>1 – «Моя профессия – это мой выбор!» 2 – «Учитель и ученик» 3 – «Профессиональный алфавит» 4. – «Урок, который мне запомнился» 5. – «Выгорать нельзя любить» 6. – «Российская педагогика: славные имена»</p>	<p>Оформление в письменном виде размышлений о профессии учителя позволят молодым учителям определиться и позиционировать себя в профессии.</p> <p>Осознание социальной значимости профессии, мотивация к осуществлению профессиональной деятельности (ОПК-1).</p> <p>Появится способность осуществлять профессиональное и личностное самоопределение и самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и</p>	
	<p>Региональный фестиваль педагогического мастерства «Опыт лучших – молодым»</p>	<p>Предъявление опыта и проведение марафона открытых уроков лучшими учителями, комментирование и анализ уроков в очных сессиях обсуждений, в результате которых у молодых специалистов появятся образцы педагогической деятельности и опыт анализа уроков и учебных занятий.</p>	
	<p>Региональная конференция идей «Калейдоскоп воспитательных дел»</p>	<p>Участие в мастер-классах с содержанием воспитательного характера, изучение приемов воспитательной деятельности, представление внеклассной работы с обучающимися опытными и молодых педагогов подготовят молодых специалистов к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся в учебно-воспитательном процессе и внеурочной деятельности (ПК-8).</p>	
	<p>Региональный слёт молодых педагогов и наставников Г.о. Балашиха и Московской области «Учитель – учителю»</p>	<p>Представление в мастерских слёта опыта членов Ассоциации лучших педагогов, мастер-классов и методических приемов «Это у меня хорошо получается» молодых специалистов, победителей профессиональных конкурсов дадут возможность применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по различным образовательным программам (ПК-1).</p> <p>Подготовят к систематизации, обобщению и распространению отечественного и зарубежного методического опыта в профессиональной области (ПК-</p>	
	<p>Региональный круглый стол «Диалог на равных»</p>	<p>Организованная дискуссия и работа в группах позволит использовать навыки публичной речи, ведения дискуссии и полемики на профессиональные и этические темы (ОК-3).</p> <p>Появится готовность взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия (ОПК-3).</p>	

	<p>Региональный митап «От 4К к 6С современного мира»</p>	<p>Интерактивная работа молодых специалистов в командах и работа с кейсами позволит исследовать современные тенденции образования и соответствовать вызовам времени, развивать собственные возможности и потенциал, способность к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3);</p> <p>готовность использовать индивидуальные креативные способности для самостоятельного решения исследовательских задач (ПК-6);</p> <p>готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>способность проектировать формы и методы контроля качества образования, различные виды контрольно-измерительных материалов, в том числе с использованием информационных технологий и с учетом отечественного и зарубежного опыта (ПК-9).</p>	
--	---	---	--

На сегодняшний день создана творческая группа из педагогов-наставников региона, которая активно включена в мероприятия центра наставнической деятельности. Перед ними стоит задача перенесения опыта в свои ОО и муниципалитеты.

Анализ опыта наставнической деятельности выявил наличие определенных проблем:

- отсутствие нормативного закрепления прав и обязанностей наставника;
- недостаточный уровень и масштаб подготовки и повышения квалификации наставников;
- отсутствие программы морального и материального стимулирования наставников;
- фрагментарный характер освоения и внедрения новых форм наставничества;
- формальный подход наставников к выполнению своих функций.

По итогам анализа проблем реализации системы наставничества в Московской области была принята **Концепция по реализации системы наставничества в области профессионального роста педагогов Московской области** (приказ АСОУ от 17.03.2022 № 382-04). По разъяснению основных положений Концепции, изменению подходов к определению наставляемого проведены информационные семинары и мониторинг.

Внедрение системы наставничества в Московской области происходит поэтапно:

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

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

3-й этап – заключительный (ноябрь- декабрь 2022 года):

Задачи:

- ✓ Мониторинг внедрения (применения)

В соответствии с задачами 1 этапа внедрения системы наставничества контрольными точками мониторинга (март, 2022) было определено наличие в каждой ОО документов:

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»

№	Уровни образования	Количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации в соответствии с формой федерального государственного статистического наблюдения № ОО-1 в разрезе уровней образования		Количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации, в которых утверждено Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, в разрезе уровней образования		Количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации, в которых имеются локальные акты о закреплении пар «наставник-наставляемый», в разрезе уровней образования	
		количество	%	количество	%	количество	%
1	Общее образование	1107	100	986	89	959	87
2	Среднее профессиональное образование	40	100	40	100	40	100
3	Дополнительное образование	159	100	59	37	42	26

В соответствии с федеральными методическими рекомендациями 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.

По результатам мониторинга, исходя из контрольных точек, можно отметить, что на 01.03.2022 система наставничества реализуется на 100% в ОО среднего профессионального образования, на 89% - в ОО общего образования, и только на 37% в ОО дополнительного образования.

Анализ содержания Положений о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации разных муниципалитетов обозначил еще ряд проблем:

Положение о наставничестве в качестве наставляемого определяет только молодых педагогов ОО

Программа наставничества разрабатывается вне учета профессиональных дефицитов педагога, выявленных в ходе оценки предметных и методических компетенций.

Адресные рекомендации:

На уровне ОО нормативно-правовое обеспечение:

Акт об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО

Включение в Положение понятия о наставляемом, как об участнике 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**. Наставляемыми могут быть:

- 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 ИТ-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.

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

На муниципальном уровне нормативно-правовое и информационно-методическое обеспечение

Мониторинг и оценка хода реализации персонализированных программ наставничества, индивидуальных образовательных маршрутов

Формирование банка программ наставничества, лучших наставнических практик

На региональном уровне обеспечение достижения показателей:

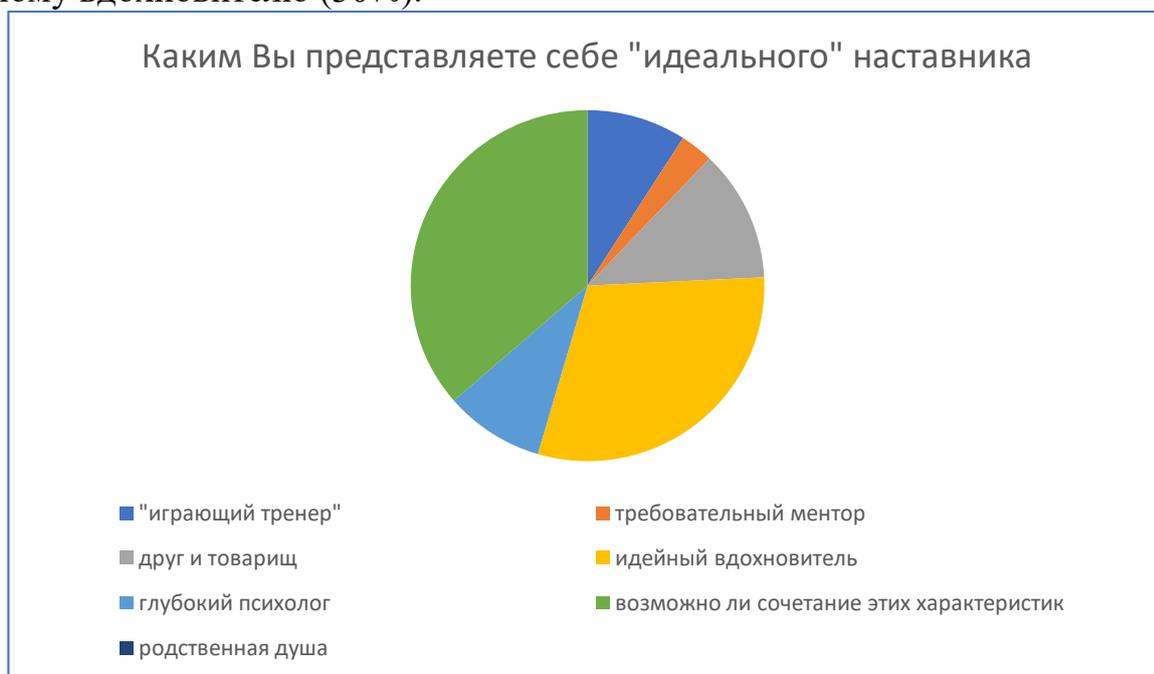
Показатели:

- Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.
- Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.
- Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.
- Доля педагогических работников и управленческих кадров, включенных в деятельность муниципальных и региональных методических объединений, профессиональных сообществ и клубов, в том числе сетевых.

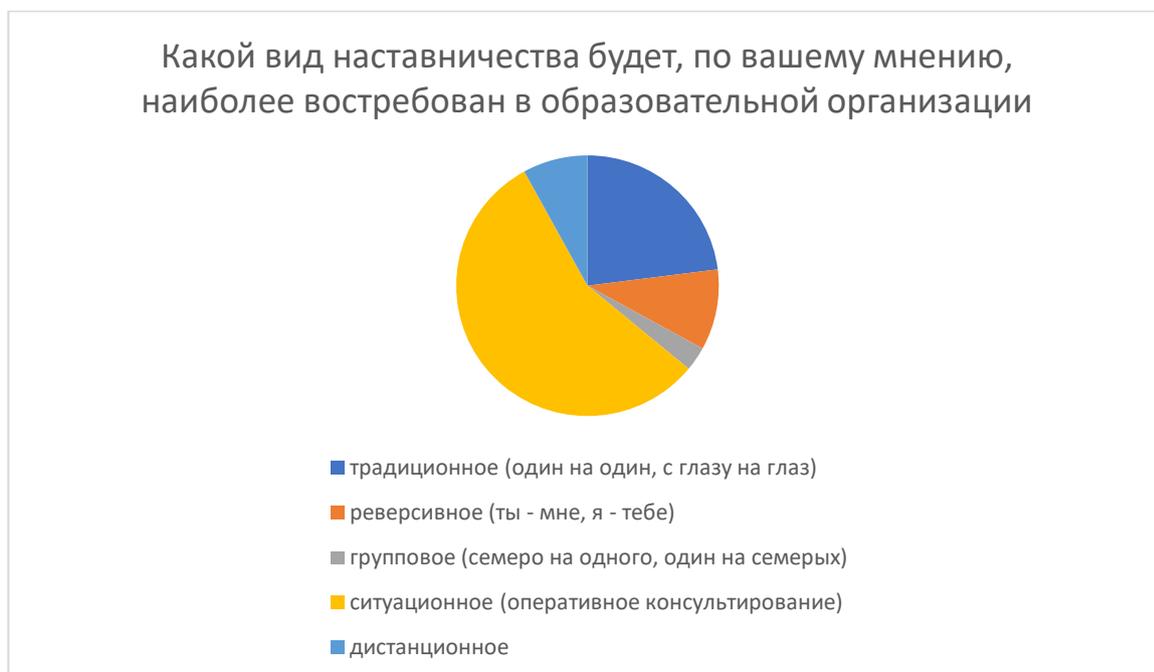
Развивая и расширяя опыт наставнической деятельности необходимо более активно включать в практику работы не только традиционные **модели наставничества**.

Опрос молодых специалистов показывает, что они хотели бы видеть в наставнике сочетание многих черт (36%): «играющий тренер», друг и товарищ, глубокий психолог, родственная душа, требовательный ментор, идейный вдохновитель. Вместе с тем, никто из участников опроса не выбирает в качестве наставника человека только с

характеристикой родственная душа (0%), отдавая предпочтение наставнику, как идейному вдохновителю (30%).



Среди молодых педагогов более востребовано ситуационное (оперативное) наставничество (56%), еще 23% молодых отдают дань традиционному наставничеству.



Обсуждение этих вопросов в рамках регионального круглого стола «Диалог на равных» с наставниками отражает подобную ситуацию. Педагоги-наставники также отмечали, что ситуационное наставничество, т.е. предоставление наставником необходимой помощи по запросу наставляемого в целях обеспечения немедленного реагирования на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного, не всегда позволяет эффективно и оптимально решать проблему, так как в больших школах-комплексах не всегда имеется возможность быстрого реагирования, не все запросы

можно разрешить путем быстрого реагирования. Традиционная модель наставничества, которая предполагает преимущественно индивидуальный (один на один) характер взаимодействия наставника и наставляемого, позволяет достаточно успешно осваивать новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции, но в меньшей степени работает на развитие инновационного потенциала, лидерских качеств, сегодня получают распространение модели наставничества, в основе которых лежит идея менторинга или стратегического партнерства.

Анализ практики стажировочных площадок показал, что в ОО получают все большее развитие такие виды наставничества, как

Партнерское наставничество – предполагает, что оба участника процесса наставничества находятся в равном положении, но в отношении решаемой проблемы, тот, кто занимает позицию наставника, имеет определенный позитивный опыт профессиональной деятельности. Поэтому его задачи состоят в обеспечении честной и конструктивной обратной связи, создании видения перемен и мотивации партнера к эффективным действиям.

Групповое наставничество – модель наставничества, в которой наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно.

Следует учитывать, что недостаток личного общения в данном формате может неблагоприятно сказаться на мотивации наставляемых и, как следствие, результатах их профессионального роста. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его форматами.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество применяется для достижения конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Данная модель может быть с успехом применена, если наставляемый уже имеет опыт работы и его взаимодействие с наставником становится шагом к переходу в режим саморазвития.

Скоростное наставничество – это однократные встречи педагогов с наставником, имеющим более высокий уровень профессионализма или авторитетным специалистом в определенной области профессиональной деятельности с целью приобретения нового профессионального навыка. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Флэш-наставничество – это новая концепция наставничества через «одноразовые» встречи, обсуждения. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, участвуют в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим опытом профессионального саморазвития и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества и каким образом. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

Виртуальное наставничество основано на использовании информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков. Виртуальное наставничество позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение,

использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации.

Саморегулируемое наставничество – состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные педагоги добровольно выдвигают себя в качестве наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что наставниками становятся именно те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом педагог, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, что, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

Реверсивное наставничество – подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие по типу один на один. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту, становится наставляемым менее статусного педагога, но обладающего более развитым умением в определенной области, как правило в вопросах новых тенденций, технологий и т.д. Сегодня такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности педагогов старших возрастов в области информационных технологий и интернеткоммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в условиях нарастающего влияния на образование цифрового общества, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Командное наставничество – наиболее эффективно для решения задачи подготовки в короткие сроки ближайших преемников руководителей. Суть состоит в том, что команда наставников работает вместе или по отдельности с группой наставляемых, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты профессиональной деятельности. Это самая сложная в реализации модель наставничества, но она в наибольшей степени эффективна для решения задач подготовки будущих лидеров.

Педагоги-наставники на круглом столе вышли с инициативой создания рабочей группы по разработке методических рекомендаций и отбора инструментария для успешной реализации таких видов наставничества, как групповое, виртуальное, целеполагающее, реверсивное, партнерское.

С целью изучения опыта наставнической деятельности на территории МО создается информационная база наставников (https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Hzo_M2YDvIiSpEmdlrd862CuaOBag4A14_0NxU82eA/edit?usp=sharing). В нее вошли педагогов из разных муниципалитетов МО. Не представлено из городских округов: Звездный городок, Лосино-Петровский, Пущино, Рузский.

По всем предметам, в том числе учителя начальных классов и воспитатели детских садов. Из них 1272 участвуют в системе наставничества в своей школе в настоящий момент.

Готовы представить свой опыт на региональном уровне – 407.

С педагогическим стажем от 4-х лет

До 10 лет – 92 педагога
10-15 лет – 242 педагога
15-25 лет – 448 педагогов
Более 25 – 714 педагогов

Выполнение показателей по проекту:

Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлеченных в деятельность по поддержке молодых педагогов 100% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет

Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников 87% от общего числа школ

Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (стажировочных площадок) 30% от общего числа школ.

Необходимо продолжить работу над показателем доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников 87% от общего числа школ

Задачи на 2022/23 учебный год

Цикл вебинаров-практикумов, кейс-сессий «Конструирование современного урока: от идеи к результату»

Цикл вебинаров-практикумов, кейс-сессий «Организация проектно-исследовательской деятельности в цифровой образовательной среде» (совместно с МЭО)

Серия деловых игр для молодых педагогов «Урок XXI века: взгляд детей, педагогов-практиков, методистов»

Школа наставничества: целеполагание, отбор содержания, методы реализации, интерактивные формы и продукты деятельности

Цикл вебинаров «Эффективные наставнические практики Подмосковья»

Профессиональные конкурсы: эссе, методических разработок, наставнических практик

Создание информационной базы наставников, включающей (кроме общих сведений о педагоге) информацию о теме педагогического опыта, представленного в качестве аттестационной работы по КПК, публикации и другое.

Включение в информационную базу наставников категории тем, по которым педагоги готовы представить наставнические практики.