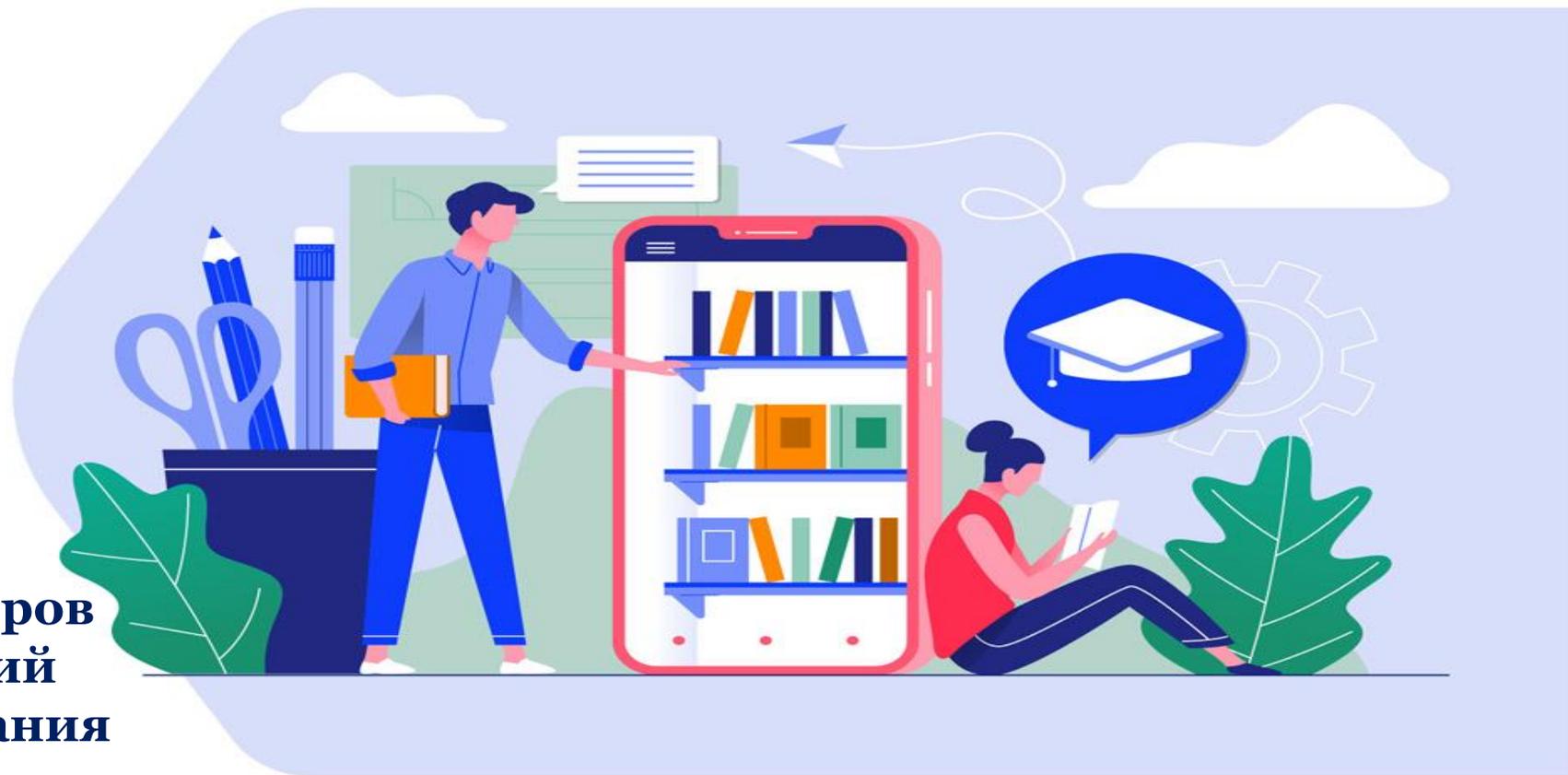


Роль педагога-наставника в профессиональном становлении молодого педагога

**Семинар
для заместителей директоров
и методистов организаций
дополнительного образования
29.11.2022**





Программа семинара



- Основания для развития института наставничества в ОДО
- Сопровождение участия педагогов в семинарах, конкурсах и других мероприятиях как средство реализации модели наставничества
- Слагаемые профессионального успеха молодого педагога
- Практика наставничества «педагог-обучающийся»
- Организация наставничества в образовательных организациях физкультурно-спортивной направленности
- Методическое сопровождение молодых педагогов при подготовке к профессиональным конкурсам (из опыта работы МУ ДО «Малая академия»)
- Профессиональная адаптация молодого педагога



МБУ ДО ЦТР
«Центральный»



Основания для развития системы наставничества в ОДО

https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop

1

Национальный проект «Образование»

Федеральные проекты: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»

3

Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145

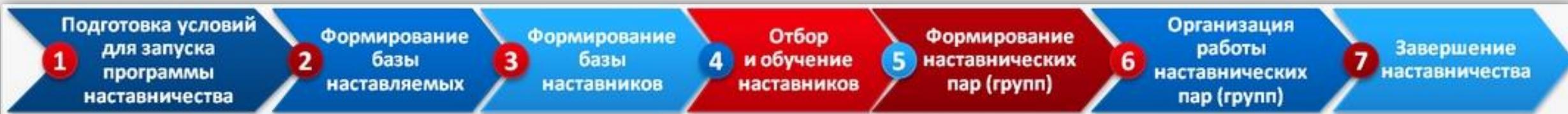
4

Письмо Минпросвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128-08

5

Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401

Этапы реализации целевой модели наставничества



СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



Целевая модель наставничества в Краснодарском крае



Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства
образования, науки и молодежной
политики Краснодарского края
от 02.09.2022 № 2042

ПОЛОЖЕНИЕ о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края

I. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края

1.1. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта "Образование".

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в Краснодарском крае и последующего развития механизмов наставничества педагогических работников в образовательных организациях (далее – образовательные организации Краснодарского края), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогами.

Нормативную правовую базу этой деятельности на федеральном и региональном уровнях обеспечивают:

Конституция Российской Федерации;
Гражданский кодекс Российской Федерации;
Трудовой кодекс Российской Федерации;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Региональная модель наставничества



Целевые ориентиры реализации целевой модели наставничества

2022 год

100% школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников



2024 год

не менее **70%** обучающихся, педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения

Региональные проекты в рамках федеральных проектов национального проекта «Образование»

ОБРАЗОВАНИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

Национальный проект

ОБРАЗОВАНИЕ



СОВРЕМЕННАЯ
ШКОЛА



УСПЕХ КАЖДОГО
РЕБЕНКА



МОЛОДЫЕ
ПРОФЕССИОНАЛЫ

Мероприятия, реализуемые в рамках целевой модели наставничества

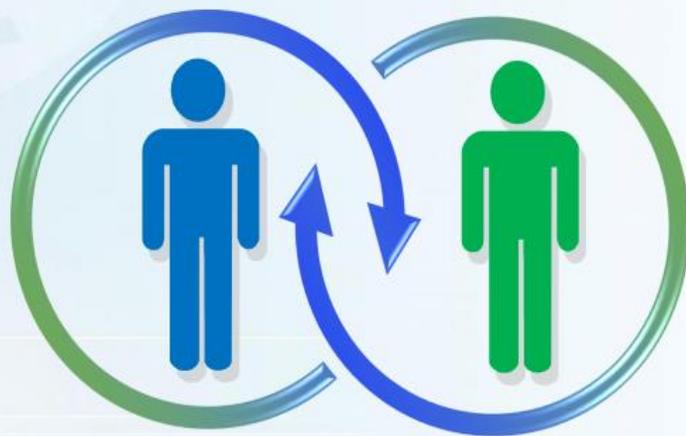


ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

(программы стажировки управленцев, проводимые ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России;

программы стажировки для руководителей ОО Краснодарского края «Практические аспекты эффективного управления образовательной организацией»;

предметные программы для учителей со стажем работы до 5 лет)



ОБМЕН ОПЫТОМ

Школа педагога-наставника (предметные недели, фестивали, мастер-классы и др.)

Конференция по наставничеству

КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ

Краевой конкурс «Педагог-наставник» (профессиональное развитие от участника к участнику)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СООБЩЕСТВА

(молодых педагогов, учителей начальных классов и др.)

«Наставники, демонстрирующие собственным примером упорство и дисциплину в самореализации, наиболее эффективны».

Зафар Мирзо

Модели наставничества, реализуемые в образовательных организациях Краснодарского края

«Учитель-
учитель»

521
образовательная
организация в 44
муниципальных
образованиях

«Учитель –
ученик»

456
образовательных
организаций в 39
муниципальных
образованиях

«Ученик-
ученик»

207
образовательных
организаций в 37
муниципальных
образованиях

«Студент-
ученик»

2
образовательные
организации в 2
муниципальных
образованиях

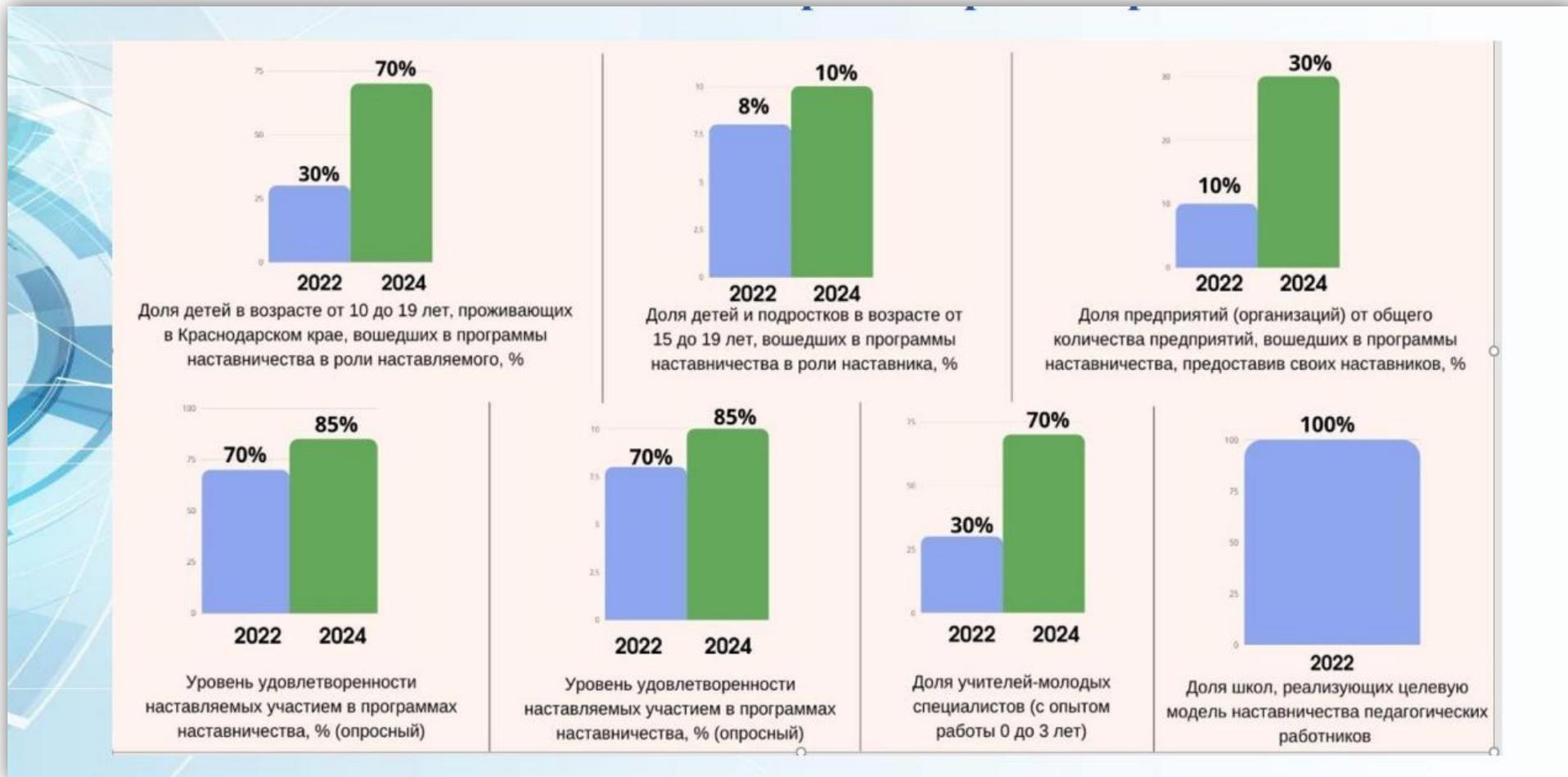
«Работодатель-
ученик»

4
образовательных
организации в 3
муниципальных
образованиях



Региональные показатели реализации целевой модели наставничества

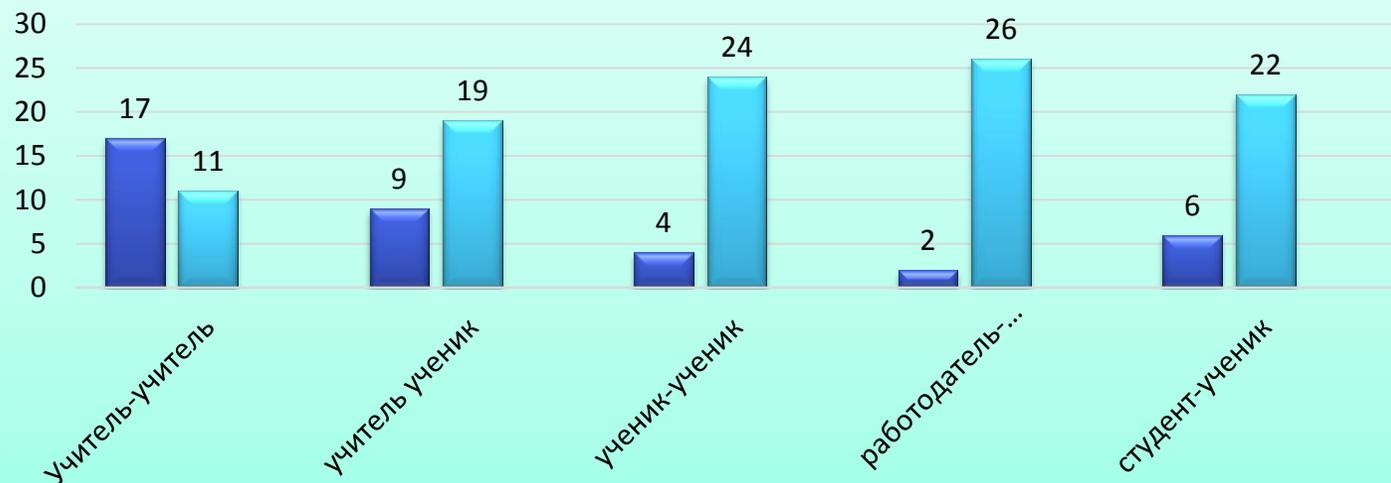
Один совет наставника, может сэкономить годы ошибок!



Муниципальные показатели реализации целевой модели наставничества в ОДО



Результаты мониторинга – сентябрь 2022 г.



- не реализуют ни одной формы наставничества
- реализуют одну форму наставничества
- реализуют две формы наставничества
- реализуют три формы наставничества
- реализуют четыре формы наставничества

- Наставляемые – 6715 (10%) обучающихся и 111 молодых педагогов
- Наставники – 987 (1,5%) обучающихся

Что нужно для реализации программы наставничества?



- ресурсы (кадровые, методические, материально-технические)
- нормативно-правовая база (локальные акты образовательной организации, в том числе дорожная карта внедрения целевой программы наставничества, положение (положения) о наставничестве в образовательной организации)
- рабочая группа по внедрению целевой модели наставничества
- куратор





План работы по внедрению целевой модели наставничества

- формирование базы наставляемых и наставников
- изучение конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества
- организация обучения наставников
- формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»
- организация работы по программе в каждой паре или группе
- подведение итогов программы наставничества в образовательной организации, в том числе открытое публичное мероприятие для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников
- проведение мониторинга и оценка параметров реализации программы наставничества

Образцы документов



ДОРОЖНАЯ КАРТА (ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ) ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: – приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ...»; – приказ (я) о закреплении наставнических пар/групп, – подготовка персонализированной программы наставничества.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов (ежегодно). 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных (ежегодно).
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества (ежегодно). 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных (ежегодно).
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов (ежегодно). 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: – подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности (ежегодно); – проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников и др (постоянно)
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) Формирование наставнических пар/групп (ежегодно). 2) Разработка персонализированных программ наставничества каждой пары/группы (ежегодно). 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформированных пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников (ежегодно).
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников» (ежегодно). 3) Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества (ежегодно).
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop

Документация наставника

1. Примерная форма дневника
Фамилия
Имя
Возраст
Домашний адрес
Контактные телефоны (домашний, служебный, сотовый)
ФИО классного руководителя (воспитателя)
Контактные телефоны
Адрес СОИИ № 9
ФИО отца
ФИО матери

Дата встречи	анализ ситуации	Планируемые формы деятельности	Ожидаемый результат	возможные риски

Дневник заполняется наставником еженедельно, планирование, ожидаемый результат и возможные риски вносятся до очередной встречи. Наставник анализирует ситуацию после очередной встречи.

В приложении к дневнику оформляется страница с экспресс-анкетой

№	Вопросы	готовые варианты ответов	другие варианты
1	сильные стороны подростка	<ul style="list-style-type: none"> • Общителен • Контактен • Доброжелателен • Честен • Социально активен • Умен • Справедлив • Критичен • Толерантен • Эмпатичен 	
2	слабые стороны подростков	<ul style="list-style-type: none"> • Неоконтактен • Замкнут • Агрессивен • Лжив • Социально пассивен • Глуп • Невротичен • Безразличен • Бесчувственный • Негернич 	

3	актуальные потребности подростка	<ul style="list-style-type: none"> • Органические • В безопасности • В принадлежности и любви • В уважении • Познательные • Эстетические • В самореализации 	
4	как влияет социальная среда	<ul style="list-style-type: none"> • Активизирует • Замедляет • Разрушает • Нарушает 	
5	Какие риски выявлены у подростков	<ul style="list-style-type: none"> • Аддикции • Девиации • Соматических заболеваний • Психических заболеваний 	
6	Что необходимо сделать, чтобы снизить (исбежать, ликвидировать) возможные риски		
7	Какие ресурсы необходимо задействовать	<ul style="list-style-type: none"> • Внешние • Внутренние 	
8	Ожидание классного руководителя		
9	Ожидание наставника		
10	Ожидание подростка		

2. Примерная структура индивидуальной программы наставника

1. Название

2. Цель

3. Планируемые (ожидаемые) результаты:

- знания, умения, навыки, интересы, мотивы ребенка;
- собственные профессиональные знания, умения, навыки.

4. Анализ имеющихся условий:

- условия школы, семьи;
- знания, умения, опыт наставника;
- методическое обеспечение;
- организационные возможности;
- материальные, климатические и другие предполагаемые возможности.

5. Задачи

6. Содержание деятельности (примерные направления):

Шаблон персонализированной программы наставничества (ППН)

Титульный лист:

- Ф.И.О. наставника
- Ф.И.О. наставляемого/группы наставляемых
- НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ
- Срок реализации программы

Пояснительная записка:

- Описание выявленных профессиональных затруднений наставляемого и определение его сильных сторон, которые необходимо поддержать и развить.
- Цели и задачи наставничества.
- Форма и вид наставничества.
- Описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого.
- Расписание встреч, режимы работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

План мероприятий:

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Планируемые результаты
1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников				
2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников				
3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества				



Вопросы и ответы



Контактные данные:

МКУ «Краснодарский научно-методический центр»

Отдел анализа и поддержки воспитательного процесса

г. Краснодар, ул. Дунайская, 62
кабинет № 107

Герасименко Ирина Николаевна,
главный специалист МКУ КНМЦ
8(861)235-15-44, 89615108596
gerasimenko1901@internet.ru

