

Наставничество в сфере образования

Организация деятельности сетевых наставников по
сопровождению профессионального становления
молодых / начинающих специалистов
в АПОУ УР «РМК МЗ УР»



Е.Р. Блинова,
куратор программы наставничества,
кандидат педагогических наук

Наставничество -

это обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации.



Дань моде?

Современный
вызов?

Верность традиции?

Инновация?

Нормативные основы

- **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 25.12.2019 N P-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. N P-145);**
- **Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»**

Современный вызов?

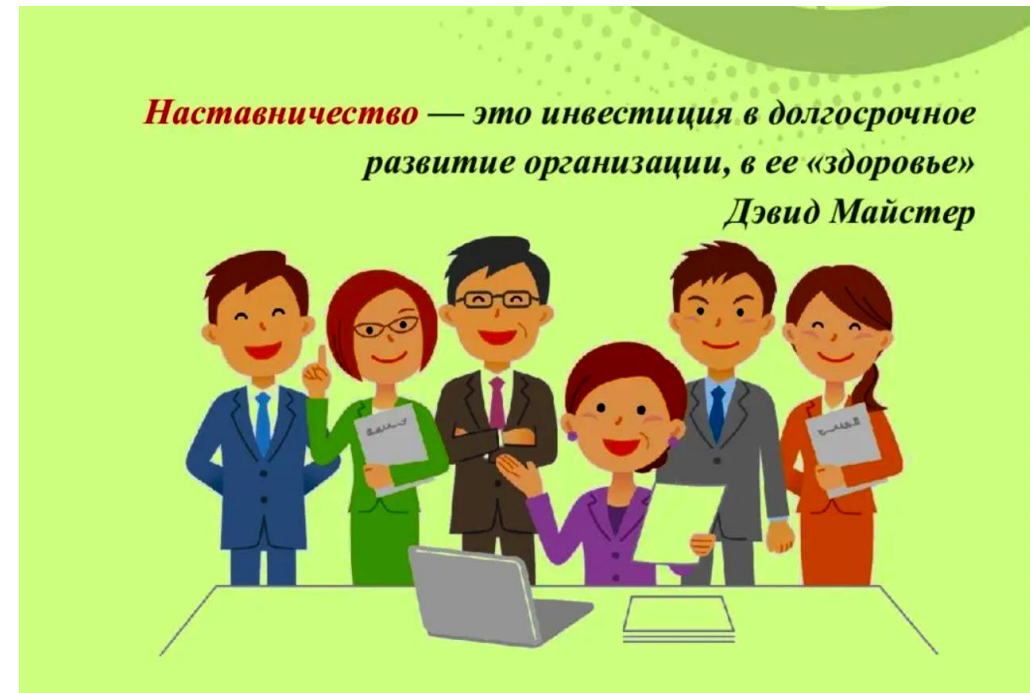
Зачем нужно наставничество?

- Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости.
 - Методология (целевая модель) наставничества...
- Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
 - Методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества

Показатели целевой модели наставничества и Федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

Наименование результата проекта:

К 2024 году не менее 70%
педагогов в возрасте до 35 лет
вовлечены в различные
формы поддержки и
сопровождения в первые три
года работы



Локальные нормативные акты

Положение о системе наставничества педагогических работников в АПОУ УР «РМК МЗ УР», включающее:

- Критерии отбора сетевых наставников
- Методика диагностики профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста
- Форма «Индивидуальная программа наставничества»
- Форма «Индивидуальная программа профессионального развития молодого/начинающего специалиста»
- Критерии оценки эффективности работы сетевого наставника
- Форма «Соглашение о совместной деятельности сетевого наставника и наставляемого в рамках реализации программы наставничества АПОУ УР «РМК МЗ УР»»
- Форма «База наставников АПОУ УР «РМК МЗ УР»»
- Форма «База наставляемых педагогических работников АПОУ УР «РМК МЗ УР»»

Нормативные основы

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРАВИТЕЛЬСТВО УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 мая 2017 года N 239

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

В целях обеспечения педагогическими кадрами образовательных организаций, расположенных на территории Удмуртской Республики, закрепления молодых специалистов Правительство Удмуртской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики.
2. Исполнительным органам государственной власти Удмуртской Республики при организации наставничества в подведомственных им образовательных организациях руководствоваться Положением, утверждаемым пунктом 1 настоящего постановления.
3. Рекомендовать органам местного самоуправления в Удмуртской Республике принять аналогичные правовые акты о наставничестве в муниципальных образовательных организациях.

Исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Удмуртской Республики
В.А. САВЕЛЬЕВ

Верность традиции?

Наставник - педагог, имеющий стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, высокие результаты педагогической / административной деятельности, обладающий коммуникативными навыками, способный и готовый делиться профессиональным опытом.



Недостатки традиционного индивидуального наставничества

- Отсутствие в образовательной организации педагога, соответствующего требованиям к наставнику
- Отсутствие у наставника высоких достижений по всем направлениям профессиональной деятельности
- Отсутствие у опытного педагога желания делиться профессиональным опытом, формальное отношение к обязанностям наставника
- Возможность сопровождения только 1 молодого специалиста
- Трудности наставничества, связанные с психологической несовместимостью наставника и молодого специалиста



Сетевой наставник –

педагог, имеющий стаж педагогической деятельности не менее пяти лет,

высокие результаты по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности,

обладающий коммуникативными навыками,

способный и готовый делиться профессиональным опытом,

осуществляющий функции наставничества по одному из направлений педагогической деятельности

в отношении молодых специалистов, работающих в одном с наставником или разных подразделениях (филиалах) образовательной организации,

посредством организации сетевого взаимодействия с ними.



Инновация?

Недостатки традиционного индивидуального наставничества

Преимущества сетевого наставничества

- Трудности наставничества, связанные с психологической несовместимостью наставника и молодого специалиста

- Отсутствие у наставника высоких достижений по всем направлениям профессиональной деятельности

- Отсутствие в конкретном подразделении (филиале) образовательной организации педагога, соответствующего требованиям к наставнику

- Возможность сопровождения 1 молодого специалистов

- Сетевое взаимодействие, преимущественно в дистанционной форме

- Наставник – признанный авторитетный специалист по одному из направлений деятельности

- Наличие признанного специалиста в одном из подразделений (филиалов) образовательной организации

- Возможность сопровождать сетевую группу молодых специалистов до 7-8 человек

Деятельность сетевого наставника

Индивидуальная
программа
наставничества

- Период реализации программы – 1 учебный год
- Основные виды работ:
 - семинары / вебинары по актуальным вопросам профессиональной деятельности в рамках заявленного направления;
 - совместное с наставляемыми исследование эффективности их деятельности;
 - регулярное онлайн-взаимодействие наставника и сетевой наставнической группы (сайт, страница в соц. сети)
 - система заданий сетевой группе наставляемых для совместного самостоятельного выполнения;
 - совместный досуг и/или участие в жизни педагогического коллектива



Деятельность наставляемых

Индивидуальная
программа
профессионального
развития

Образовательный блок, 24 часа

- Участие в мастер-классе, семинаре, вебинаре, др. обучающих мероприятиях, в том числе под руководством сетевого наставника
- Выполнение групповых и индивидуальных заданий сетевого наставника

Творческий блок, 24 часа, на выбор:

- Выступление (доклад)
- Проведение открытого занятия или мастер-класса
- Написание тезисов, статьи
- Участие в заочных конкурсах методических разработок



Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в АПОУ УР «РМК МЗ УР» на 2023-2024 гг.

- **Январь-май 2023 года** – подготовительный этап: формирование сетевых наставнических групп, разработка индивидуальных программ, повышение квалификации наставников, создание интернет-ресурсов для сетевого взаимодействия и др.
- **2023/2024 учебный год** – основной этап: реализация индивидуальных программ наставничества и профессионального развития
- **Июнь-август 2024 года** – обобщающий этап: обобщение результатов реализации программы наставничества, поощрение лучших наставников, описание и публикация лучших практик наставничества

Показатели результативности деятельности сетевого наставника

- Выполнение молодым специалистом индивидуальной программы профессионального развития;
- Формирование у молодого специалиста профессиональных компетенций по направлению деятельности, курируемому сетевым наставником.



Показатели результативности программы наставничества

- Рост либо сохранение молодых/начинающих специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;
- Стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в студенческих группах, где работают молодые/начинающие специалисты;
- Качество психологического климата и межличностных отношений в педагогическом коллективе образовательной организации;
- Создание профессиональных обучающихся сообществ как механизма непрерывного повышения педагогического мастерства.



**Спасибо за внимание!
Творческих успехов!**