

ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ

Вебинар «Реализация региональной целевой модели наставничества как ресурс для непрерывного профессионального развития педагогических работников.»

Шашина Н.В.

старший методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ РО ДПО ИРО, Почетный работник сферы образования Российской Федерации

• 12 лет

1940

• 8-9 лет

1960

• 5 лет

1970

• 2 года

21 век

• «Период полураспада компетентности» означает продолжительность времени после окончания образовательного учреждения, когда в результате устаревания полученных знаний по мере появления новой информации компетентность специалиста снижается на 50 %.

Федеральный закон «Об образовании» от 29.12.2012 №273-ФЗ Ст. 47-49

«Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации».

Один раз в 3 года

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Один раз в 5 лет

*Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
(приказ от 24 марта 2023 г. №196)*

Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленные письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. №АЗ-872/о8 «О направлении методических рекомендаций».

Усовершенствование профессионализма педагогических работников

Внешкольное повышение квалификации

Повышение квалификации в ИРО
Дистанционные возможности повышения квалификации
Выступления на РМО, на семинарах и конференциях.
Конкурсы педагогического мастерства
Участие в экспертных группах, аттестационных комиссиях

Внутришкольное повышение квалификации

Постоянно действующие семинары, круглые столы
Педсовет, методсовет
Недели творчества, открытые уроки
Самообразование.
Наставничество.
Педагогические лаборатории
Аттестация

СЕТЕВОЕ повышение квалификации на базе школы

Научно- практические конференции
Круглые столы
Семинары
Открытые уроки для педагогов школ района

Педагогическими работниками являются работники общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей и системы среднего профессионального образования (СПО), перечисленные в **Постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».**

Нормативные документы

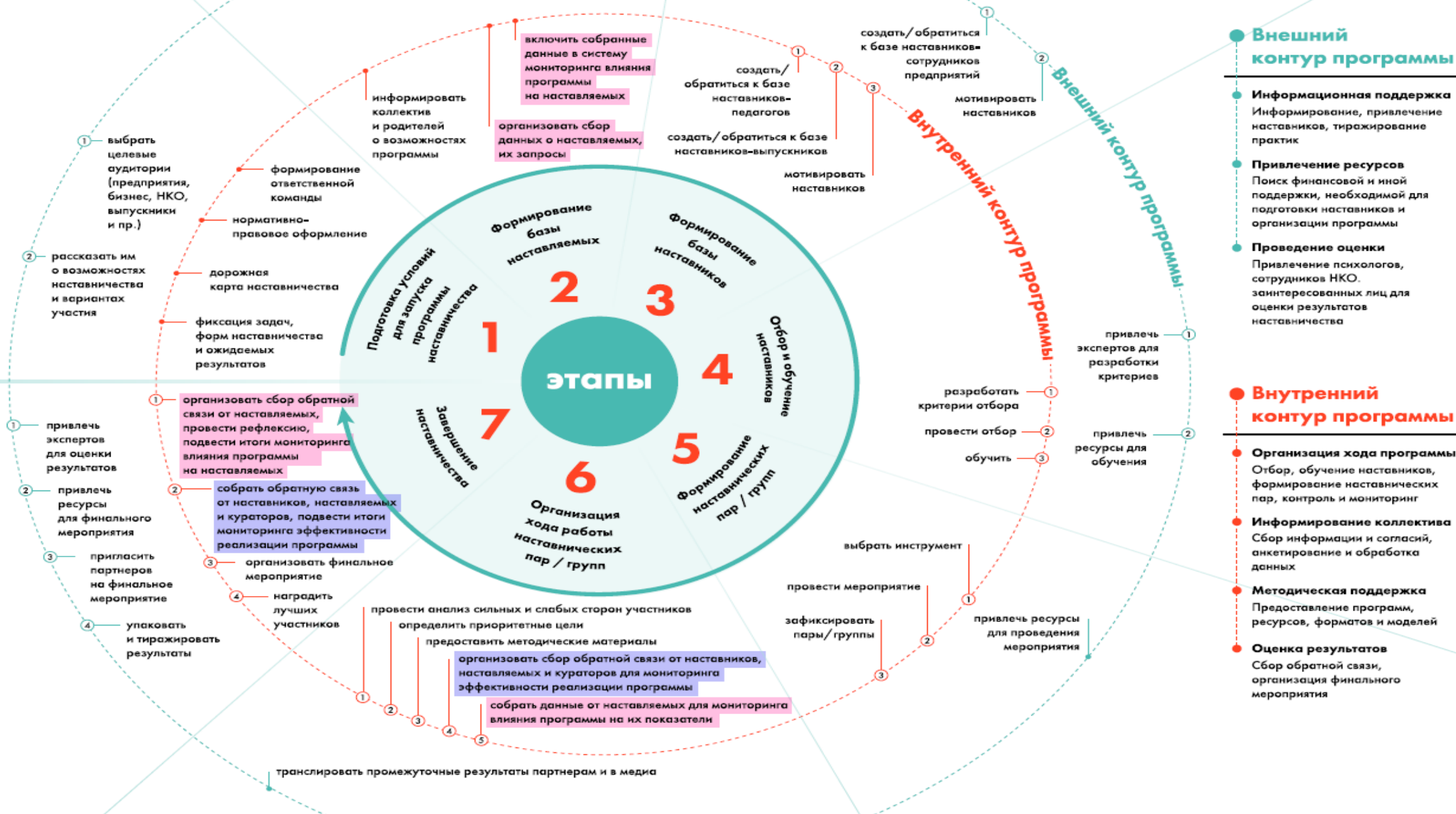
- Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников«)
- Постановление Министерства общего и профессионального образования от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»

- **Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- Наставничество - средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого.
- В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:
"ученик - ученик"; "учитель - учитель"; "студент - ученик";
"работодатель - ученик"; "работодатель - студент«.

Локальные нормативные акты образовательной организации

- **Приказ** «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».
- **Положение** о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.
- **План** мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.
- Письменное **согласие** наставника на выполнение наставнических обязанностей.
- Письменное **согласие** педагогического работника на закрепление за ним наставника.
- **Приказы** о закреплении наставнических пар/групп.
- **Заключение** соглашения о сотрудничестве с другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Структурные компоненты системы наставничества

- **Внутренний контур: образовательная организация**
- Образовательная организация
- 1. Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества,
- 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.

КУРАТОР реализации программ наставничества

- -Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.
- -Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.
- -Осуществляет тесное взаимодействие с профсоюзной организацией.
 - Формирует банк данных педагогов-наставников.
- -Формирует банк программ наставничества и лучших практик.

Структурные компоненты системы наставничества

- **Внешний контур: региональный уровень**
- Оказывают содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном и муниципальном уровне по вопросам:
- [?] информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение 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;
- [?] организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или муниципальном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- [?] формирование системы 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;
- [?] выявление, систематизация, отбор и внедрение новых рациональных и эффективных практик наставничества.

Система наставничества нужна для того чтобы:

повысить качество подготовки
и квалификации персонала;

развить у новых сотрудников
позитивное отношение к работе,
дать им возможность быстрее
достичь необходимых показателей;

сэкономить время руководителей
подразделения на обучение
новых сотрудников;

предоставить наставникам
возможность карьерного роста,
поощрить за хорошую работу,
признать их заслуги перед
организацией;

снизить текучесть кадров,
уменьшив количество
сотрудников, уволившихся во
время и сразу после
испытательного срока.

Наставничество – процесс в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений начальника и подчиненного.

Педагогу нужен наставник, если он:

- Молодой педагог, только пришедший в профессию;
- Опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- - Новый педагог в коллективе;
- - Педагог, имеющий непедagogическое профильное образование;
- - Педагог, имеющий предметные и методические дефициты.

Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

- **Кадровые условия и ресурсы** (руководитель, куратор, наставник –педагог, организация и психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого).
- **Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы**
- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
 - разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
 - оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
 - цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
 - изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
 - координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
 - нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
 - осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников,

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

- Поправки к ТК РФ о наставничестве вступят в силу с 1 марта 2025 года
(Наставничество должно быть оплачиваемым. Вознаграждение нужно закрепить в трудовом договоре либо соглашении к нему).
- Приказ Министерства просвещения РФ от 14.03.2023 года №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность
(категория педагог – наставник -быть действующим наставником для коллег, обучающихся, студентов, распространять свой опыт наставнической деятельности, высказать собственное желание получить категорию и подать заявление, получив ходатайство своей образовательной организации).
- Проект Указа Президента России об установлении Дня наставника

Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски

- Риски •
- Кадровые (выбор наставников, их готовность к работе в ЦМН); • Организационно-методические (назначение куратора, разработка документов);
- • Организационно-педагогические (оказание консультационной методической помощи участникам наставнической деятельности);
- • Материально-технические (оборудование для организации доступа к информационным образовательным ресурсам);
- • Финансово-экономические: материальные, нематериальные (система стимулирования и мотивирования педагогов (резерв у/к, аттестация, конкурсы));
- • Психолого-педагогические (Психологическая поддержка для формирования атмосферы комфорта и доверия в паре, группе м/у наставником и наставляемыми).
- • **Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.**
- • **Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.**
- • **Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.**
- • **Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.**



Эффекты наставничества

- 1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;**
- 2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;**
- 3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей - носителей знаний, навыков;**
- 4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.**