### ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

**РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**наставничество**

**Лагутина Юлия Викторовна, кандидат педагогических наук, старший преподаватель**

Санкт-Петербург, 2023

**Наставничество –** *это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении*

*которых осуществляется наставничество*



## Ожидаемыми результатами внедрения наставничества в ДОУ

**МР**

* разработка, апробация и внедрение **персонализированных программ наставничества для педагогических работников** с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
* создание **электронного банка наставничества** (открытое наставничество);
* создание материалов **мониторинга оценки эффективности** осуществления персонализированных программ наставничества;
* **увеличение** доли педагогов, **вовлеченных** в процесс наставничества;
* **сокращение времени на адаптацию** молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
* снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих

педагогов в образовательной организации.

* повышение профессионального мастерства педагогов
* повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых задач
* построение открытой среды наставничества



**ОТСУТСТВИЕ ВОСПРИЯТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК**

**МЕХАНИЗМА**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**

**РОСТА ПЕДАГОГОВ**

**НИЗКАЯ МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ И**

**НАСТАВЛЯЕМЫХ ПРИ ВЫСОКОЙ НАГРУЗКЕ**

4

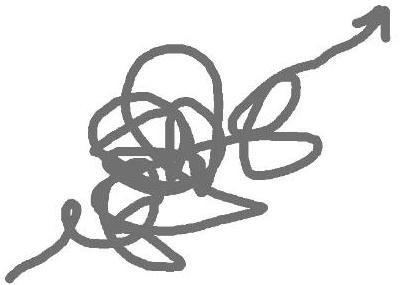
# Правовая основа создания и развития наставничества в системе образовании РФ

* + Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
  + Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
  + Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»
  + Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017

№ 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (в ред. от 25.01.2023)

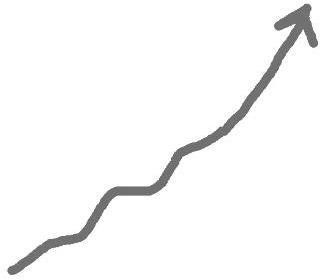
* + Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»

**ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**



К 2024 году внедрение системы профессионального роста

педагогических работников, охватывающих не менее 50% учителей общеобразовательных организаций



к концу 2024 г. 70% учителей в возрасте до 35 лет будут вовлечены в различные формы поддержки и

сопровождения в первые три года работы

Не менее 10% педагогических работников систем общего образования и дополнительного

образования детей пройдут добровольную независимую оценку профессиональной

квалификации к концу 2024 г.

# Правовая основа создания и развития наставничества в системе образовании РФ

* + Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста

педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изм. от 20.08.2021

№2283-р)

* + распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174

«Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

* + Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 №1688-р «Об утверждении Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»

**ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

**Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изм. от 20.08.2021 №2283-р)**

П. 33.1-2 (выдержки)

1. Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях (31.12.2021)
2. Утверждение в субъектах РФ положений о наставничестве для педагогических работников … и мониторинга работы «наставник- наставляемый» (31.12.2022).
3. Мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ …(31.12.2022, далее до 2025 – ежегодно)

# Правовая основа создания и развития наставничества в системе образовании РФ

* + Постановление Правительства СПб от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»
  + Распоряжение Комитета по образованию Правительства СПб от 30.03.22 №623-р

«Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества

педагогических работников государственных образовательных учреждений СПб»

* + Распоряжение Комитета по образованию Правительства СПб от 08.04.22 №746-р

«О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров СПб»

* + Распоряжение Комитета по образованию Правительства СПб от 27.07.20 №1457-р

«О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов СПб»\*

**Центр развития наставничества СПб АППО:** [**https://spbappo.ru/tsentr-razvitiya-nastavnichestva/**](https://spbappo.ru/tsentr-razvitiya-nastavnichestva/)

*\* п. 4.6. Обеспечить проведение ежегодного мониторинга качества реализации программ наставничества в ГОУ в срок до 15 декабря отчетного года*

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

**Распоряжение Комитета по образованию Правительства СПб от 27.07.20**

**№1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов СПб»**

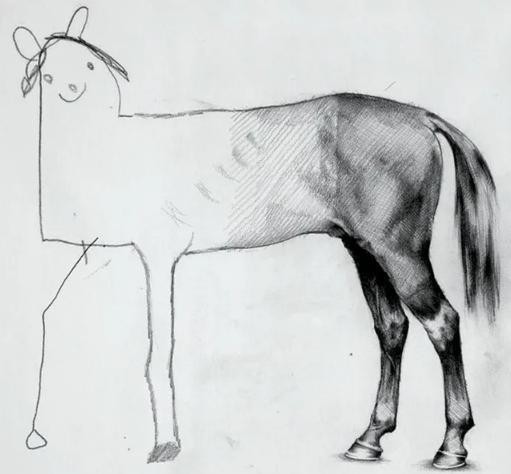
**П. 6. Руководителям ГОУ совместно с СПб АППО в срок до 01.11.2020:**

* 6.1. Назначить лицо, ответственное за внедрение методологии (целевой

модели) наставничества и реализацию мероприятий дорожной карты в ГОУ.

* 6.2. Издать распорядительный акт о внедрении методологии (целевой модели) наставничества на уровне ГОУ.
* 6.3. Разработать и утвердить положение о программе наставничества в ГОУ и программы наставничества.
* 6.4. Обеспечить информирование общественности о внедрении

методологии (целевой модели) наставничества, программ наставничества.



**ЛОКАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

# Правовая основа создания и развития наставничества в системе образовании РФ

* + Методические рекомендации **по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в**

**образовательных организациях**, направленные письмом заместителя

Министра просвещения РФ Зыряновой А.В. от 21.12.2021

№ АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций»

**МР**

**ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

# Целевая модель наставничества педагогических работников

**МР**

**Цель:** создание ***системы*** правовых, организационно- педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых ***условий и механизмов*** развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

### Система (целевая модель) наставничества включает:

**МР**

1. концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством,
2. нормативное правовое обеспечение наставнической

деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников,

1. определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы

наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

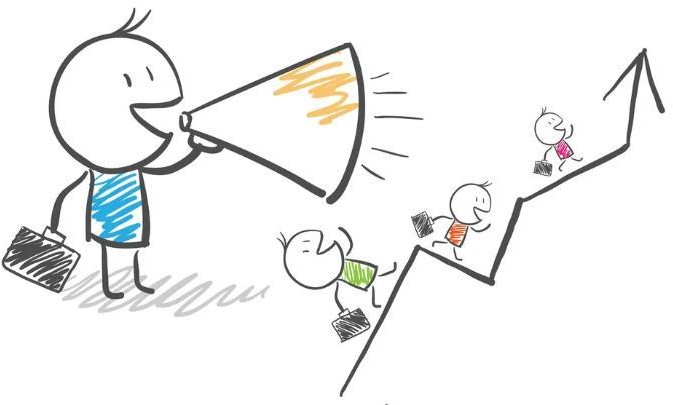
### Письмо от 21.12.2021 № АЗ-1128/08

**«О направлении методических рекомендаций»**

**Срок внедрения** системы наставничества

педагогических работников

в образовательных организациях РФ – **конец 2022 года**



**Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества (основные)**

**МР**

* **Приказ** «Об утверждении **положения о системе наставничества** педагогических работников в образовательной организации»
* ***Положение*** о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации
* ***Дорожная карта*** (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества

педагогических работников в образовательной организации

* ***Персонализированная программа*** наставнической деятельности.
* Приказ(ы) о закреплении **наставнических пар/групп** с письменного согласия их участников на

возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью

* Приказы и положения об осуществление **мониторинга** результатов наставнической деятельности
* Соглашения **о сотрудничестве** с другими образовательными организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников ДОУ

+ методические материалы для наставника и наставляемого

### Кто может быть наставником?

**МР**

* + опытные педагоги, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи,

стабильно показывающих высокое качество образования вне зависимости от контингента

детей;

* + педагоги и иные специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонные к активной

общественной работе, заинтересованные в успехе и повышении престижа образовательной

организации;

* + педагоги-профессионалы, пользующиеся безусловным авторитетом, хорошо развитой эмпатией, имевшие опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
  + методически ориентированные педагоги или методисты, обладающие аналитическими

навыками, способные провести диагностические и мониторинговые

процедуры;

* + педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию, готовые нести личную ответственность за результаты работы наставляемого.

### Кто может быть наставником?

**МР**

база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным

профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных

желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среды



### Кто может быть наставляемым?

**МР**

* + 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 и др.

### Важнейшее нормативное правовое условие

**МР**

**письменное согласие** наставника

на выполнение наставнических обязанностей, а также необходимость получения

**письменного согласия** педагогического работника на закрепление за ним наставника

* + *Выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством*

# Формы наставничества педагогических работников

**МР**

## «педагог – педагог»

* + «руководитель образовательной организации – педагог»



В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие **модели взаимодействия**

**МР**

* + «опытный педагог – молодой специалист»
  + «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»
  + «педагог-новатор – консервативный педагог»
  + «опытный педагог – неопытный педагог»

### Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»:

**МР**

* + создание условий для профессионального становления

молодых/начинающих педагогов, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в

соответствии с занимаемой должностью;

* + адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям

осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;

* + снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов;
  + повышение престижа и укрепление позитивного имиджа ДОУ и педагогов и др.

### Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

**МР**

* + Виртуальное (дистанционное) наставничество
  + Наставничество в группе
  + Краткосрочное или целеполагающее наставничество
  + Реверсивное наставничество
  + Ситуационное наставничество
  + Скоростное консультационное наставничество
  + Традиционная форма наставничества («один на один»)

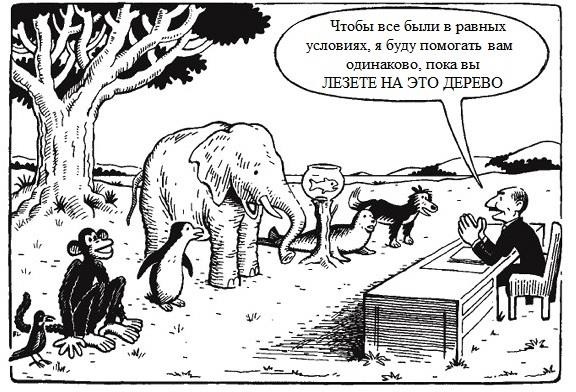
### Организационно-методическое обеспечение формирования пар/групп «наставник – наставляемый»

**МР**

* + повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования
  + разработка материалов анкетирования для выявления

профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);

* + составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп
  + разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества



**?**

Этапы организации наставничества в ДОО



### Функции КУРАТОРА реализации программ наставничества (из числа заместителей руководителя)

**МР**

- своевременно (не менее одного раза в год) **актуализирует информацию**

**о наличии педагогов,** которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

* организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
* осуществляет **мониторинг** эффективности и результативности, формирует итоговый

аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

-осуществляет координацию деятельности по наставничеству

-принимает участие в наполнении рубрики (странички) **«Наставничество» на**

**официальном сайте** ДОУ (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

-инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

### Методическое объединение (МО) /совет наставников -

**МР**

общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства

методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

**Цель деятельности МО наставников**: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ

наставничества.



ИЗУЧЕНИЕ ЗАТРУДНЕНИЙ ПЕДАГОГОВ В ДОУ

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАТРУДНЕНИЙ ПЕДАГОГА**

РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ЗАТРУДНЕНИЙ ПЕДАГОГОВ ЯВЛЯЮТСЯ ОСНОВОЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ**

**РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

### Содержание Персонализированной программы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

**МР**

* + описание проблемы, цели и задачи
  + участников наставничества

**от 3 месяцев до 1 года**

**+ продление**

* + формы и виды наставничества,
  + направления наставнической
  + параметры взаимодействия (на индивидуальной или групповой основе)
  + содержание деятельности / перечень мероприятий (план)
  + сроки реализации программы
  + промежуточные и планируемые результаты
  + расписание встреч

**Разработка: наставник + наставляемый /**

**наставник**

* + режим работы (онлайн, очный, смешанный)
  + условия обучения и т.д.

**Экспертное заключение** об уровне профессиональной деятельности педагогического работника дошкольной организации, осуществляющей образовательную деятельность (старшего воспитателя, воспитателя,

инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, учителя- логопеда, учителя-дефектолога, логопеда)

**П. 2.10.** Исполнение функций наставника (30) в межаттестационный период

* Копия **приказа о назначении** наставником, **отчет о работе наставника, заверенные работодателем**

**УРОВНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА:**

СПЕЦИАЛИСТ → ПРОФЕССИОНАЛ → МАСТЕР

**ВЕКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА:**

ВОСПИТАТЕЛЬ → ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ → РУКОВОДИТЕЛЬ

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого** – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа

**МР**

профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

**Тьютор ЦНППМ ПР**

# Мотивирование и стимулирование

**МР**

* + Материальное (денежное) стимулирование
  + Нематериальные способы стимулирования



### Оценка эффективности наставнической деятельности

**МР**

1. **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;

− социально-профессиональную активность наставляемого и др.

### Оценка эффективности наставнической деятельности

**МР**

1. **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;

− 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.

### Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

**МР**

1. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества,

или реакция.

* + оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:
  + **реакция наставляемого**, или его эмоциональная удовлетворенность

от пребывания в роли наставляемого;

* + **изменения в знаниях** и их оценки;
  + **изменение поведения** и способа действий в проблемных ситуациях;
  + **общая оценка результатов** для образовательной организации:

1. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы

наставничества.

1. Оценка изменения поведения.
2. Оценка результатов для образовательной организации.

### ПРИГЛАШАЕМ К СОТРУДНИЧЕСТВУ

ЦОУ «НЕВСКИЙ АЛЬЯНС»

190031, г. Санкт-Петербург, ул. Ефимова д. 4А, офис 709 8-(812)-322-94-54

88006005235 (бесплатно)

[nevacenter@inbox.ru](mailto:nevacenter@inbox.ru) (очное обучение)

[spbnevacenter5@inbox.ru](mailto:spbnevacenter5@inbox.ru) (дистанционное обучение)