

Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр»

# НАСТАВНИЧЕСТВО – технология сопровождения профессионального роста педагога

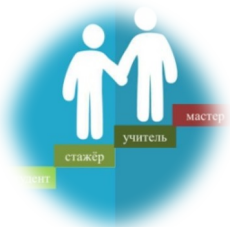
Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье»

Дэвид Майстер



# Нормативно-правовая база реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации





## Федеральные документы

**Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ**

**Всероссийский форум «Наставник - 2018»**, организованный агентством стратегических инициатив

**Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»**

**Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»**

**Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года**, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р

**Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р (в ред, от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»**



## Федеральные документы

# Статья 47 ФЗ РФ №273 «Об образовании в Российской Федерации»

В Российской Федерации признается **особый статус педагогических работников** в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда



## Региональные документы

**Приказ** Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от **19.04.2022 № 385-Д** «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»

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

## Муниципальные документы

**Распоряжение** Управления образования МО город Алапаевск от **25.03.2022 № 01-04/67** «Об утверждении Положений о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск»



## Документы образовательной организации

- ✓ Положение о наставничестве;
- ✓ «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ОУ с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения, ответственных, привлекаемых ресурсов с учетом профессиональных затруднений педагогических работников;
  - ✓ Диагностические материалы по выявлению профессиональных затруднений наставляемого;
  - ✓ Назначение куратора по реализации «дорожной карты» наставничества в ОУ (приказ);
  - ✓ Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников
  - ✓ Приказ о назначении наставников / «наставнических пар»



## Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются:

- ✓ гибкостью адаптации специалиста в организации;
- ✓ реализацией в различных ситуациях различными методами (нет набора правил и требований);
- ✓ взаимодействием, ценностно-ориентированной мотивацией обоих субъектов, взаимным интересом;
- ✓ становлением и повышением профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- ✓ возможностью у наставника координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения

**Наставничество** - это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»



## Основные этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

**Подготовительный этап:** создание на муниципальной и институциональном уровнях нормативно-правовых, организационно-методических и информационно-методических условий, обеспечивающих процесс реализации целевой модели наставничества

**Основной этап:** определение и утверждение пар «наставник - наставляемый», организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы через различные формы и виды наставничества

**Заключительный этап:** мониторинг результатов внедрения целевой модели наставничества, рефлексия (саморефлексия), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминация лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых



## Наставническая пара/группа



### Критерии, по которым осуществляется формирование наставнических пар (групп):

- профессиональный профиль или личностный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого/ наставляемых (*высокий уровень профессиональной подготовки (по конкретной проблеме/теме) и коммуникативных навыков, положительный опыт учебно-воспитательной и методической работы, стабильно высокие (положительные) показатели в педагогической деятельности, системное представление педагогической деятельности в образовательной организации и за ее пределами, способность и готовность делиться профессиональным опытом*);
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

**Замена наставника может производиться** на основании служебной записки наставника, либо наставляемого, либо работника подразделения кадровой службы образовательной организации в случаях:

- при увольнении наставника;
- при переводе наставника/наставляемого на другую должность;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении наставляемого, в том числе невозможность установления межличностных взаимоотношений, отсутствие на службе наставника в течение более одного



## Персонализированная программа наставничества педагогических работников

**Пояснительная записка** определяет конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе):

- описание проблемы, цели и задачи наставничества;
- описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого;
- сроки реализации программы наставничества;
- промежуточные и планируемые результаты;
- расписание встреч;
- режим работы (онлайн, очный, смешанный);
- условия обучения.

**План мероприятий** отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации:

- научно-теоретические;
- нормативно-правовые;
- предметно-профессиональные;
- психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей);
- методические (содержание образования, методики и технологии обучения).

# Методологическая основа реализации целевой модели наставничества (учитель - учитель)



**Услов  
ия**

**Практиче  
ский  
опыт**

**Целевая  
модель  
наставничест  
ва**

**Ресур  
сы**

**Метод  
ы**

**Подхо  
ды**

# Модель наставничества (учитель - учитель)



## Цель

обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов

## задачи

1

Ускорение профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности

2

Адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности

3

Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров

4

Восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации



## Типы наставничества для образовательных организаций

<b>виртуальное (дистанционное)</b>	с использованием ИКТ, обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц
<b>групповое</b>	один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)
<b>краткосрочное и целеполагающее</b>	наставник и наставляемый встречается по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты
<b>реверсивное</b>	профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса
<b>ситуационное</b>	наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного
<b>скоростное</b>	<u>однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом, компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом</u>
<b>традиционная</b>	взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени



## НАСТАВНИК

**Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин

## ДОЛЖЕН:

- **обладать высоким уровнем лояльности**, быть носителем ключевых ценностей корпоративной культуры коллектива;
- **иметь системное представление о работе** своего методического объединения и коллектива в целом;
- **обладать значительным опытом** в своей профессиональной деятельности;
- **иметь желание быть наставником** и систематически общаться с подопечным;
- **инвестировать свое время в развитие молодого специалиста**, и это качество для наставника должно быть ценностью;
- **видеть в молодом учителе вначале положительное, особенное**, и за это его поощрять;
- **уметь конструктивно критиковать**, предлагая конкретные меры по улучшению работы молодого учителя;
- **наставник обязан быть в курсе «проблемных полей»** молодого специалиста и оказывать незамедлительную помощь в решении возникших вопросов.



# НАСТАВНИК

## Функции

- **диагностическая** (выявление ближайших точек роста),
- **информационная** (знакомство с трудовым распорядком и т.п.),
- **обучающая и консультационная,**
- **психо-эмоциональная** (помощь в установлении контакта с коллегами).

## Мотивация

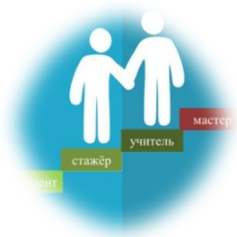
- В процессе реализации наставник **приобретает:**
- **опыт** наставнической деятельности, повышение собственного статуса;
  - **возможность развития** дополнительных метакомпетенций;
  - **пополнение своего портфолио** для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, проектах по соответствующим направлениям и иное



## Кому нужна помощь наставника

- **молодым специалистам (от 0 до 3 лет)**, пришедшим в слаженный коллектив со своими традициями, достижениями, требуется не только помощь в обучении навыкам, но и психологическая помощь и поддержка;
- **педагогам, пришедшим после перерыва** в педагогической деятельности;
- **педагогам, испытывающим затруднения** в освоении новых подходов к обучению и воспитанию;
- **молодым педагогам с большим потенциалом для профессионального роста** – в перспективе они могут привести коллектив к новым достижениям;
- **педагогам с недостатком определенных навыков, компетенций** – от этого зависит общая результативность всего коллектива. В коллективах, где ориентация на карьеру лежит в основе корпоративной философии, наставник нужен каждому члену коллектива. Это помогает всем не останавливаться в своем профессиональном развитии;
- **педагогам, назначенным на должность**





# НАСТАВНИК

**с высоты своего опыта способен:**

- показать из своих знаний и умений лучшее, что позволяет окунуть молодого учителя в проблемное поле профессии;
- изучить и понять мотивацию начинающего специалиста;
- выявить и скорректировать ожидания от выбранной профессии, устранить мифы, которые сложились у молодого учителя;
- оценить возможные ресурсы, задатки профессионального мышления молодого специалиста;
- во взаимодействии стоит показать, какие усилия нужно прилагать, а какие и не надо. И все же окончательное решение остается за молодым учителем.



## Применяемые технологии наставничества

**Фасилитация** - набор инструментов и практик, которые позволяют эффективно организовать групповое обсуждение, модерировать дискуссию таким образом, чтобы ни одна идея не осталась незамеченной (адресность – группа наставляемых)

**Модерация** - используется в формате встречи: «обсуждение проблемы» (адресность – группа наставляемых)

**Супервизии** позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста (индивидуальное наставничество)

**Тьюторство** - подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик (индивидуальное наставничество)