



Наставничество - как эффективный инструмент сопровождения молодых педагогов

ЩЕГЛОВА ВЕРОНИКА ВАСИЛЬЕВНА,

МЕТОДИСТ СП МКУ КИМЦ

т.р.221-02-43 8923 282 95 82

shheglova.v@kimc.ms

КРАСНОЯРСК, 19.10.2022г

*Никакие знания и навыки не передаются
иначе как от человека к человеку.
За каждым успешным человеком
в любой сфере деятельности
всегда есть учитель, всегда
есть наставник»*

Сергей
Кириенко





Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.



Нормативно-правовая база

Федеральный уровень:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении 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
2. [Письмо Минпросвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ АЗ-1128/0 8 от 21.12.2021г](#)
3. [Методические рекомендации по разработке и внедрению системы \(целевой модели\) наставничества педагогических работников от 28.12.2021г](#)

Региональный уровень:

1. Региональная целевая модель наставничества Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05.



Нормативно-правовая база

Муниципальный уровень:

1. [Соглашение о сотрудничестве между МКУ КИМЦ и КГБПОУ КПК №1 им. М. Горького](#)
2. [Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Дорожная карта реализации региональной модели наставничества](#)

Ссылка на сайт КИМЦ раздел «Методическое сопровождение молодых педагогов»

<https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/nastavnichestvo.php>

Ссылка на методические рекомендации по разработке и внедрению системы (модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях <https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/2022/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%82%2028.12.201.pdf>



Этапы

2019г. – Апробация модели наставничества в ОО края

- Первый региональный форум
«PROнаставничество»

2020г. - Утверждена Региональная модель наставничества

- Конкурсный отбор пилотных площадок (21 ОО)

2021г. – Создан Региональный центр наставничества

2022г. – Мониторинг документов ОО

2022-2023 - Разработка и экспертиза успешных практик наставничества

Структура управления региональной системой наставничества



Образовательные организации

назначают куратора(ов), определяют наставляемых и наставников

обеспечивают обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности

разрабатывают и реализуют программы наставничества

предоставляют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение

обеспечивают внесение данных в региональную электронную платформу «Наставник»

проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества

Проблемы, которые решает педагогическое наставничество

1. Проблемы молодого (вновь пришедшего) специалиста

Трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности компетентностей:

коммуникативных

методической

общих
метапредметных

психологических

2. Проблемы регионального и муниципального уровней

трудовая неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущая за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях

отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений



Задачи наставничества:

Закрепление (удержание) в профессии

Адаптация (социализация)

Формирование субъектности

Устранение дефицитов



Почему важна каждая деталь?



Субъекты педагогического наставничества





Персонализированная программа наставничества (ППН)

Выдержка из методических рекомендаций:

«Это краткосрочная программа (от 3 мес. до 1 года), которая при необходимости может быть продлена), включающая описание форм и виды наставничества, участников наставнической деятельности, направления деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон реализуемых в образовательной организации»



Цель ППН:

Создать условия для успешной адаптации, становления субъектной позиции молодого педагога от 0 до 3-х лет работы в отношении своего профессионального развития (профессиональной деятельности) в современных условиях



ППН (как вариант)

Персонализированная программа наставничества (ППН)				
№ ДОУ, реквизиты приказа, в котором утверждается модель конкретной пары или группы наставничества				
Запланированный срок реализации		Дата начала реализации		
Цель ППН				
Наставник ФИО, должность, опыт работы				
Наставляемый ФИО, должность, опыт работы				
Дефицит (запрос) наставляемого				
Форма работы (дистанционная или очная, смешанная)				
Ресурсы				
Мероприятие				
Периодичность				
Использование технологий, методов, приемов,				
Способы освоения				
Форма и место предъявления				
Оценка деятельности наставником				
Оценка деятельности наставляемого				
Рекомендации куратора по исполнению ППН				

Программа наставничества (профессионального развития) молодого специалиста/педагога (как вариант)

(ФИО, должность, место работы)

на _____ учебный год

Наставник: _____

(ФИО, должность, место работы)

Цель:

образовательные задачи	действия по реализации образовательных задач	сроки реализации	планируемый результат/ трудовые действия (критерии оценки)

Профиль молодого специалиста/педагога

(ФИО, должность, место работы)

Наставник: _____

(ФИО, должность, место работы)

Дата заполнения: _____

Трудовое действие	Трудовые операции, составляющие трудовое действие	Сформированность трудового действия		
		не демонстрирует	демонстрирует эпизодически	демонстрирует
Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися	Использует контрольно-измерительные материалы, позволяющие оценивать предметные умения обучающихся			
	Использует контрольно-измерительные материалы, позволяющие оценивать метапредметные умения обучающихся			
	Разрабатывает контрольно-измерительные материалы, позволяющие оценивать предметные, метапредметные умения и диагностировать личностные достижения обучающихся			
	Оценивает работу обучающихся, совместно с обучающимся, определяет критерии для оценки их работы			



Критерии отбора наставника

Высокие результаты проф.деятельности

Стаж работы в организации и в должности

Исполнительская дисциплина

Личное желание

Коммуникативные способности

Позитивный эмоциональный настрой

Методическая грамотность

Авторитет среди педагогов



**Опыт можно получить только
в деятельности**



Одна из базовых техник наставничества:

УБЫВАЮЩАЯ ПОДДЕРЖКА

- Демонстрация образца деятельности
- Совместная деятельность с наставником
- Самостоятельная деятельность с наставником
- Самостоятельная деятельность наставляемого
- Обратная связь
- Рефлексия



Местное сообщество – лучший эксперт ППН

- РМО
- ГБП
- Семинар КИМЦ МЦДО
- Форум «PRO наставничество»
- Конкурс краевой
«Лучшие наставнические практики»



**Система наставничества –
инструмент, который помогает
сократить квалификационные
разрывы**



**Неважно, сколько ты поливаешь
землю, если в земле нет семени -
растение не вырастет.**

