

КОМПЛЕКТ РАЗДАТОЧНОГО МАТЕРИАЛА

**ТЕМА: Внедрение целевой модели наставничества педагогических
работников образовательных организаций**

(для учета в работе)

Вопрос 1 Основные направления работы в рамках ЦМН педагогических работников по итогам всероссийского информационно-методического семинара: новое в методической и нормативной части.

1.1. Упор на постоянное саморазвитие и профессиональный рос наставников (обязательное обучение наставников)



1.2. Четкое понимание ситуации, когда педагогу нужен наставник

ПЕДАГОГУ НУЖЕН НАСТАВНИК, ЕСЛИ ОН...



Опытный педагог,
испытывающий потребность
в освоении новой технологии
или приобретении новых
навыков



Молодой педагог,
только пришедший
в профессию



Новый педагог
в коллективе

Педагог, имеющий
непедагогическое
профильное образование



1.3. *Расширение, совершенствование инструментов наставника (что и предусматривает непрерывное обучение наставника)*

«ИНСТРУМЕНТЫ» НАСТАВНИКА



**Наблюдение
в классе**



**Самооценка
учителя**



**Диагностика
компетенций
учителя**



**Интервью
с учителем**



**Анализ
образовательных
результатов
учащихся**



Супервизия



**Анализ
образцов
профессиональной
деятельности педагога
(портфолио)**



**Отзывы
работодателей**



**Анкетирование
(опросы)
учащихся и
родителей**



Консультация



1.4. Четкое понимание цели и задач наставничества педагогических работников всем педагогическим сообществом

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА



**Помощь педагогу
«на входе»
в профессиональную
деятельность**



**Оценка готовности
к профессиональной
деятельности**



Анализ образцов реальной профессиональной деятельности будущего педагога (в виде портфолио)



В основе – единое понимание норм и требований лучшей практики, к которой готовится будущий педагог



Опора на разработанные стандарты профессиональной деятельности



**Сопровождение
в целях управления
качеством
профессиональной
деятельности**



**Регулярное
оценивание качества
профессиональной
деятельности**

**Оценка методических компетенций педагогов,
претендующих войти в состав регионального
методического актива, в 2022 г.**

**Профессиональные затруднения педагогов
с высокими методическими компетенциями**

- Определение планируемых личностных результатов обучающихся на уроке
- Заполнение фрагментов технологической карты урока на основе содержания ПООП
- Оценивание приведенного учеником решения в соответствии с критериями
- Составление методических рекомендаций по восполнению дефицитов

1.5. Новые контуры деятельности наставника педагогических работников и перспективы развития

НОВЫЕ КОНТУРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА



1.6. Разрабатывается Цифровая платформа для методической поддержки «Цифровой кабинет методиста»

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ



- ✓ Разработка программ введения в самостоятельную профессиональную деятельность для молодых специалистов в условиях супервизии со стороны опытных педагогов-наставников
- ✓ Актуализация эффективной системы профессионального развития для ликвидации профессиональных дефицитов

СОЗДАНИЕ ЦИФРОВОГО КАБИНЕТА МЕТОДИСТА

система взаимодействия
Федерального методического центра и
региональных методических активов
субъектов Российской Федерации в
едином окне

РАЗДЕЛЫ

- Индивидуальные образовательные маршруты
- Предметные кабинеты
- Рабочие группы
- Электронный анализ урока
- Опросы
- Чат с методистом

1.7. Разрабатывается Порядок аттестации на новые педагогические категории «педагог-наставник». «педагог-методист» (в нем требования к данным категориям, процедура аттестации, порядок оплаты: компенсационные выплаты).

1.8. Разрабатывается проект Положения о стимулировании наставников. Акцент на региональные особенности.. Можно взять за основу для разработки регионального документа.

1.9 Разрабатываются дополнительные Методические рекомендации для формирования единого подхода создания нормативных документов в регионах.

Полезные ресурсы

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
АКАДЕМИИ МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ**



fmc@apkpro.ru



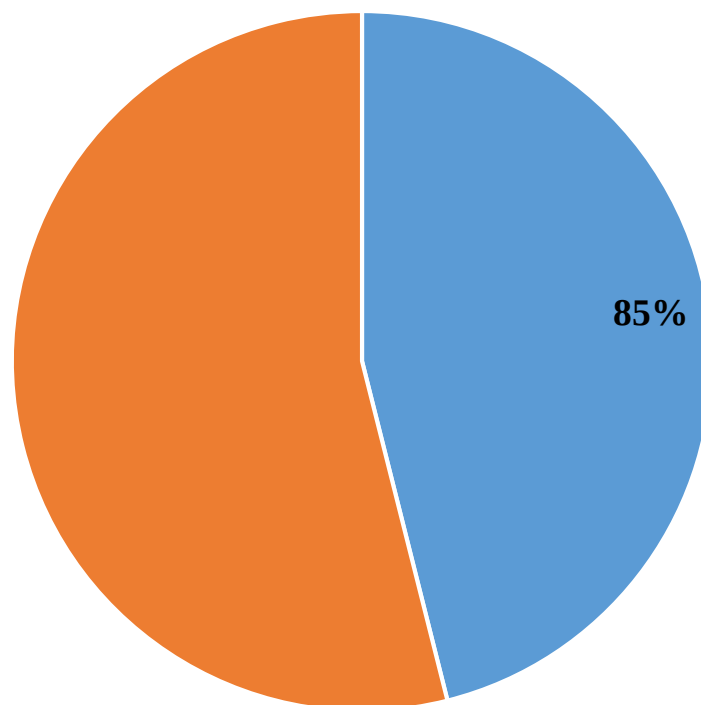
2. Результаты пилотного мониторинга эффективности внедрения ЦМН педагогических работников в Омской области: тенденции, перспективы (данные на 25.06.2022 года).

№ п/п	Наименование муниципального образования	Количество муниципальных общеобразовательных организаций, всего	Количество общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	Доля общеобразовательных организаций, реализующих систему (целевую модель) наставничества педагогических работников от общего количества общеобразовательных организаций муниципального образования, %	Численность принятых молодых педагогов, чел.	Численность молодых педагогов , вовлеченных в наставнические практики, чел.	Доля молодых педагогов, вовлеченных в наставнические практики (не менее 100 %)	Общая численность педагогических работников в общеобразовательных организациях муниципального образования, чел.	Общая численность педагогических работников в в ОО муниципального образования (кроме молодых педагогов), чел.	Численность педагогических работников , вовлеченных в наставнические практики (кроме молодых специалистов), чел.	Доля педагогических работников , вовлеченных в наставнические практики (кроме молодых специалистов) (не менее 50%)
1.	Азовский	17	17	100%	45	21	47%	259	214	15	7%
2.	Большереченский	14	14	100%	25	25	100%	350	325	8	2%
3.	Большеуковский	7	6	100%	7	2	29%	98	91	6	6%
4.	Горьковский	17	16	94%	33	19	58%	211	178	24	13%
5.	Исилькульский	27	27	100%	85	38	45%	479	394	20	5%
6.	Калачинский	19	19	100%	31	25	81%	347	316	1	0%
7.	Колосовский	11	5	45%	9	8	89%	169	160	4	3%
8.	Кормиловский	13	10	77%	17	17	100%	240	223	2	1%
9.	Крутинский	12	12	100%	47	18	38%	167	120	5	4%

№ п/ п	Наименование муниципального образования	Количество муниципальных общеобразовательных организаций, всего	Количество общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	Доля общеобразовательных организаций, реализующих систему (целевую модель) наставничества педагогических работников от общего количества общеобразовательных организаций муниципального образования, %	Численность принятых молодых педагогов, чел.	Численность молодых педагогов , вовлеченных в наставнические практики, чел.	Доля молодых педагогов , вовлеченных в наставнические практики (не менее 100 %)	Общая численность педагогических работников в общеобразовательных организациях муниципального образования, чел.	Общая численность педагогических работников в в ОО муниципального образования (кроме молодых педагогов) , чел.	Численность педагогических работников, вовлеченных в наставнические практики (кроме молодых специалистов), чел.	Доля педагогических работников, вовлеченных в наставнические практики (кроме молодых специалистов) (не менее 50%)
10.	Любинский	19	15	79%	39	37	95%	414	375	1	0%
11.	Марьяновский	16	16	100%	34	21	62%	254	220	16	7%
12.	Москаленский	23	13	57%	71	11	15%	306	235	6	3%
13.	Муромцевский	17	16	94%	51	14	27%	266	215	13	6%
14.	Называевский	19	13	68%	17	17	100%	219	202	3	1%
15.	Нижнеомский	12	12	100%	39	7	18%	194	155	5	3%
16.	Нововаршавский	15	14	93%	37	20	54%	235	198	9	5%
17.	Одесский	11	11	100%	15	7	47%	197	182	2	1%
18.	Оконешниковский	9	9	100%	10	10	100%	156	146	7	5%
19.	Омский	38	25	66%	43	38	88%	703	660	5	0%
	ИТОГО:	316	270	85%	655	355	54%	5264	4609	152	3%

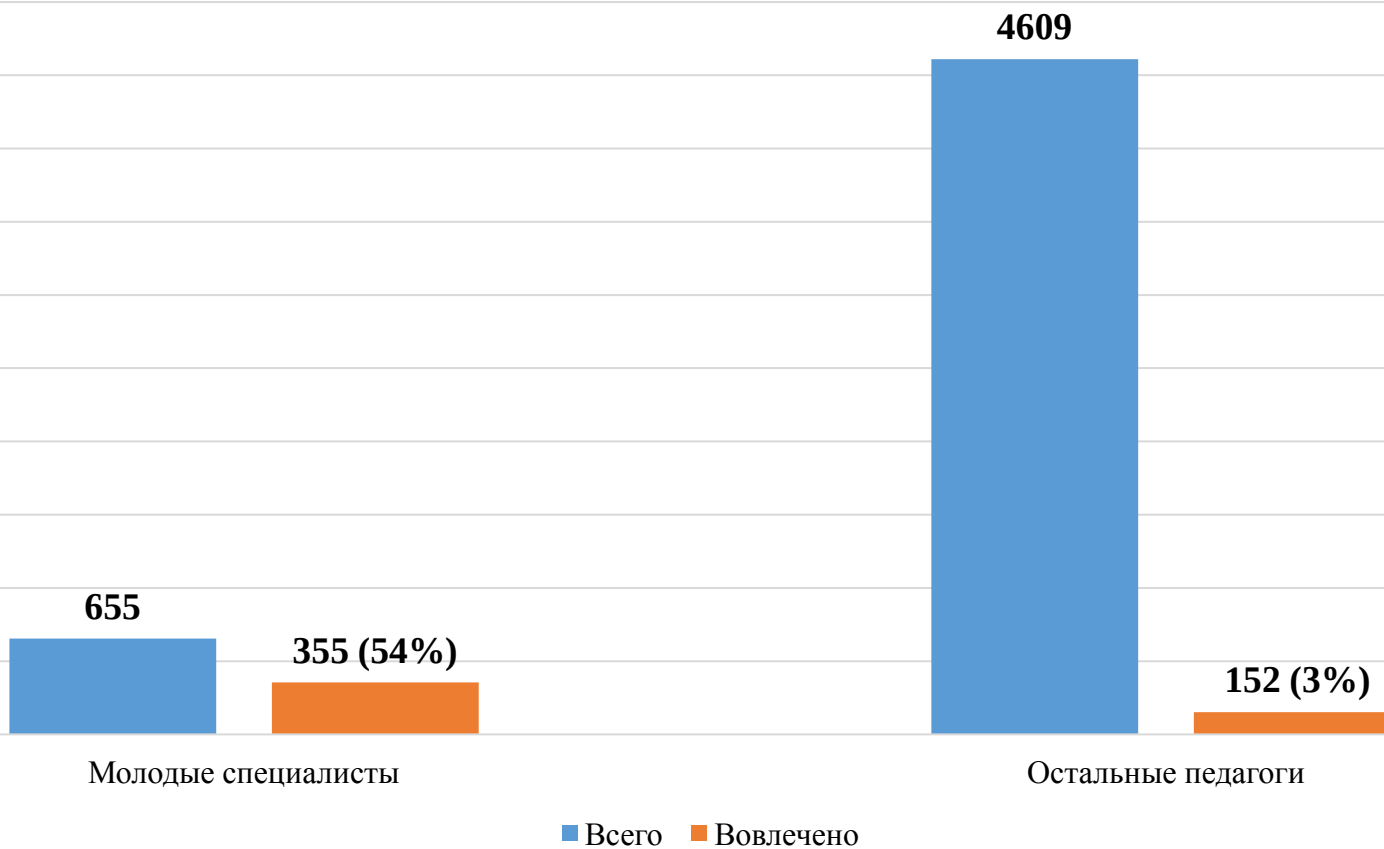
Доля ОО, принявших участие в мониторинге

Всего: 316 ОО в 19 МР
Омской области



■ Приняли участие

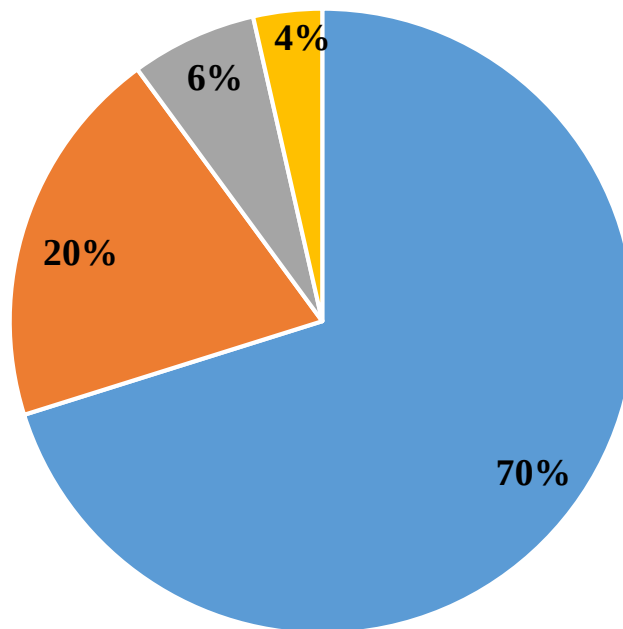
**Охват педагогов ОО муниципальных районов Омской области
наставническими практиками (чел, %)**



Категории педагогов ОО, вовлеченных в наставнические практики (%)

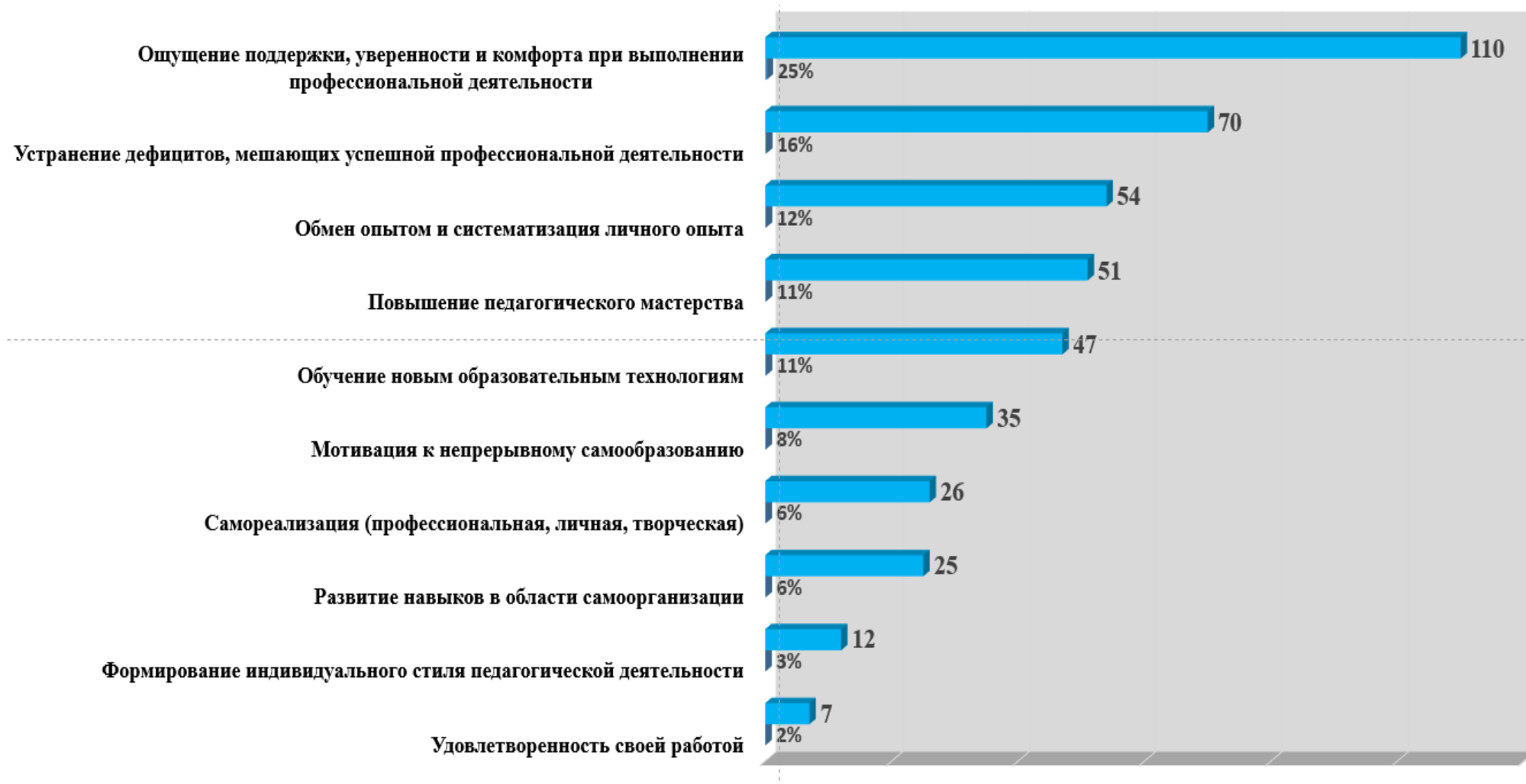


Ролевые модели взаимодействия педагогов в процессе реализации наставнических практик (%)



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

**Соотношение эффективности мер поддержки наставляемых
(педагогических работников) ОО муниципальных районов Омской области**



3. Ключевые акценты для планирования деятельности по реализации ЦМН педагогических работников в Омской области

1. Обратить внимание на расширение социальных гарантий пед. работников (закрепить в региональном документе об определении стимулирования наставников).
2. Продумать внутренний контур для мотивации и стимулирования участников ЦМН педагогических работников (см. ниже пример)
3. Спланировать постоянное сопровождение всех категорий педагогов (не только молодых); профессиональное саморазвитие педагогов (не только молодых).
4. Проработать коллективную форму наставничества «педагог-группа молодых педагогов» и аналогично с другими категориями.
5. Разработать (скорректировать) критерии эффективности наставнических практик разрабатывать на уровне региона можно согласно Метод.рекомендациям Минпросвещения (что-то добавлять).
6. Обязательное психолого-педагогическое сопровождение всех педагогов (работа психолога со взрослыми) для выявления, например, уровня эмоционального, профессионального выгорания и др. (такая группа есть в метод.рекомендациях). Нужно в этом направлении установить соц.партнерство, проект и др. для взаимодействия (в помощь для выявления личностных дефицитов).
7. Вовлечение всех категорий педагогических работников (молодых специалистов – 100%, все остальные категории не менее 50%).
8. Подготовка к итоговому мониторингу эффективности реализации РСЦМН педагогических работников общеобразовательных организаций муниципальных районов Омской области (время проведения – **ноябрь 2022 года**).
9. Организовать работу психолого-педагогического сопровождения педагогов для всех категорий (разработка диагностического инструментария для оценки затруднений не только профессиональных (предметных))
10. Внедрять Профессиональные педагогические игры
11. Подготовка к Съезду наставников: тематика определяется «заказом Министерства Образования, например «линейка» по воспитательной работе, патриотическому воспитанию «функциональной грамотности и т.п.». Можно запустить несколько одновременно проектных площадок.
12. Популяризовать публикацию статей об опыте наставников в ОО на регулярной основе (например один раз в 3 месяца). В региональном журнале выделить рубрику (раздел), где наставники публикуют свой опыт.

13. Продумать сценарии неформального наставничества педагогов (походы, слеты, сплавы (у нас есть в Омске тоже маршруты т.п.)).

14. Активизировать участие в общественных мероприятиях, посвященных наставничеству (обобщить имеющийся опыт, отметить «звезд»). Внести предложения о проведении локальных мероприятий в ОО с периодичностью один раз в 2-3 месяца в течение 2023 года.

15. Провести оценку компетенций наставников в ОО для формирования региональной базы наставников.

Пример мотивации и стимулирования участников ЦМН педагогических работников

**ВСЕРОССИЙСКИЙ СЕМИНАР
ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ**



**Мотивирование и стимулирование
наставничества педагогических
работников в образовательных
организациях**

Субъекты наставничества в образовательной организации

- 1 Руководитель образовательной организации
- 2 Куратор реализации персонализированных программ наставничества
- 3 Наставники – педагоги, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами
- 4 Педагог-психолог (психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого)
- 5 Наставляемый

Варианты стимулирования



● Материальное (денежное) стимулирование

предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности

● Нематериальные способы стимулирования

предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов

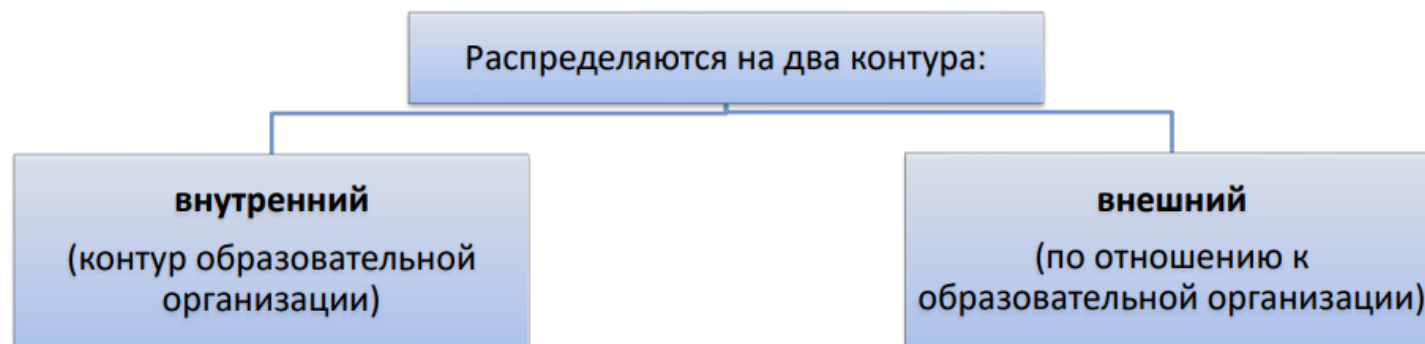
В чем разница между мотивацией и стимулированием?



Мотив – побудительная причина.

Стимул – внешний фактор, который заставляет человека действовать, реализуя мотивы.

Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества



Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

институциональный

*федеральный
региональный
муниципальный*

	Материальный			Нематериальный		
Позиция в ЦМН	ОО	ДО	СПО	ОО	ДО	СПО
Руководитель образовательной организации	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:
Куратор реализации персонализированных программ наставничества	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:
Наставники	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:
Педагог-психолог	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:
Наставляемый	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:	Внешние: Внутренние:

* Внешние: *федеральный, региональный, муниципальный*

* Внутренние: *образовательная организация*

	Материальный			Нематериальный		
Позиция в ЦМН	ОО			ОО		
Руководитель	Внешние: - Грантовая поддержка - стажировка - КРІ директора - премирование РОИВ \ муниципальный уровень - рекомендация в качестве федерального лектора КРО «Знание» - дополнительные ни к отпуску - привлечение в качестве лекторов\практиков в ИРО\ИПК - награда от Профсоюза (в т.ч. и для руководителей) Внутренние: -			Внешние: -статус ментора -доска почета - переход (повышение) в Министерство - присвоение РИП или стажировочной площадки по наставничеству - тиражирование практик и опыта на региональном и федеральном уровне (например, «Вектор») - СМИ (интервью, теле и радио региональные и федеральные) - рейтингование - обобщение опыта, публикация, диссертация.... - аттестация руководителя (упрощение процедуры) - делегирование и выступление на Съезд наставников и выступление - рекомендация в качестве федерального лектора КРО «Знание» - качественно непрерывное и адресное повышение профмастерства - значок\банер на, размещение банеров в городе - вхождение в ТОП региона\федерации по наставничеству <i>* часть нематериальных стимулов преобразуется в материальные</i> Внутренние: -выдвижение не премию коллективом ОО и профсоюзом		

* Внешние: федеральный, региональный, муниципальный

* Внутренние: образовательная организация

	Материальный			Нематериальный		
Позиция в ЦМН	ОО	ДО	СПО	ОО	ДО	СПО
Наставники	Внешние: Присвоение категории Региональная база наставников (при наличии выплат) Гранты Ведомственные награды (с последствиями) Оплата стажировок Внутренние: Повышающий коэффициент, премии, выплаты	Внешние: Присвоение категории Региональная база наставников (при наличии выплат) Гранты Ведомственные награды (с последствиями) Оплата стажировок Внутренние: Повышающий коэффициент, премии, выплаты	Внешние: Присвоение категории Региональная база наставников (при наличии выплат) Гранты Ведомственные награды (с последствиями) Оплата стажировок Внутренние: Повышающий коэффициент, премии, выплаты	Внешние: выдвижение на профессиональные конкурсы (участники, эксперты, жюри) Экспертная деятельность Участие в профессиональных сообществах Нагрудный знак Участие в общественно-значимых событиях (форумы, конференции, семинары) Вовлечение наставников в тиражирование опыта и практик (семинары, КПК) Кадровый резерв Внутренние: Эксперт (например, по аттестации) Сопровождение участников и кураторов чемпионатов по проф.компетенциям Расписание, график работы, методический день Кадровый резерв	Внешние: выдвижение на профессиональные конкурсы (участники, эксперты, жюри) Экспертная деятельность Участие в профессиональных сообществах Нагрудный знак Участие в общественно-значимых событиях (форумы, конференции, семинары) Вовлечение наставников в тиражирование опыта и практик (семинары, КПК) Кадровый резерв Внутренние: Эксперт (например, по аттестации) Сопровождение участников и кураторов чемпионатов по проф.компетенциям Расписание, график работы, методический день Кадровый резерв	Внешние: выдвижение на профессиональные конкурсы (участники, эксперты, жюри) Экспертная деятельность Участие в профессиональных сообществах Нагрудный знак Участие в общественно-значимых событиях (форумы, конференции, семинары) Вовлечение наставников в тиражирование опыта и практик (семинары, КПК) Кадровый резерв Внутренние: Эксперт (например, по аттестации) Сопровождение участников и кураторов чемпионатов по проф.компетенциям Расписание, график работы, методический день Кадровый резерв

	Материальный			Нематериальный		
Позиция в ЦМН	ОО	ДО	СПО	ОО	ДО	СПО
Наставляемый	<i>Внешние:</i> - Ограничение почасовой нагрузки - Стажировка - Ограничение возрастной категории обучаемых <i>Внутренние:</i> - Индексация стимулирующих выплат по результатам прохождения уровней наставничества	<i>Внешние:</i> - Ограничение почасовой нагрузки - Стажировка - Ограничение возрастной категории обучаемых <i>Внутренние:</i> - Индексация стимулирующих выплат по результатам прохождения уровней наставничества	<i>Внешние:</i> - Ограничение почасовой нагрузки - Стажировка <i>Внутренние:</i> - Индексация стимулирующих выплат по результатам прохождения уровней наставничества	<i>Внешние:</i> - Нормативно-правовые акты - Введение градации «Учитель-стажер» и «Учитель» - Создание региональной базы Топ-учителей - Ограничение участия непрошедших курс системы наставничества в значимых внешних мероприятиях <i>Внутренние:</i> - Повышение общественного статуса наставляемого	<i>Внешние:</i> - Нормативно-правовые акты - Введение градации «Педагог-стажер» и «Педагог» - Создание региональной базы Топ-педагогов - Ограничение участия непрошедших курс системы наставничества в значимых внешних мероприятиях <i>Внутренние:</i> - Повышение общественного статуса наставляемого	<i>Внешние:</i> - Нормативно-правовые акты - Введение градации «Педагог\мастер-стажер» и «Педагог\мастер» - Создание региональной базы Топ-педагогов\мастеров - Ограничение участия непрошедших курс системы наставничества в значимых внешних мероприятиях <i>Внутренние:</i> - Повышение общественного статуса наставляемого