

Система (целевая модель) наставничества: структурные компоненты и условия, необходимые для реализации наставнической деятельности педагогических работников.

Карпеева Ирина Вячеславовна,
методист ЦНППМ ПР КУРО

Почетный работник общего образования РФ

Дата проведения	Вид мероприятия	Тема
07.02.2024	Вебинар	Система (целевая модель) наставничества: структурные компоненты и условия, необходимые для реализации наставнической деятельности педагогических работников. Итоги мониторинга 2023 года
06.03.2024	Вебинар	Особенности обучения взрослых людей: самостоятельность и автономия; накопленный жизненный и профессиональный опыт; ценность обучения; ориентация на проблемы
03.04.2024	Вебинар	Актуальные формы методического сопровождения педагогов: коллегиальное наблюдение и рефлексия; исследовательское сообщество; совместное планирование и обратная связь; профессиональные сообщества; виртуальное обучение и обмен опытом
02.05.2024	Вебинар	Проектирование ИОМ: обсуждение кейсов. Рекомендации: соответствие образовательных задач обозначенным профессиональным дефицитам; конкретность формулировок образовательных задач; возможность изменения деятельности/практики педагога через реализацию ИОМ
05.06.2024	Вебинар	Лучшие региональные практики наставничества: по итогам всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества. 2023»
13.05.2024	Конкурс. Подача заявок	Конкурс «Эффективные практики наставничества педагогов»: положение,
19.06.2024	Конкурс. Финал	Конкурс «Эффективные практики наставничества педагогов»

Рассмотрим вопросы

1. Нормативная база наставничества. Различия в реализации системы наставничества обучающихся и педагогических работников.

Особенности системы наставничества педагогических работников

2. Механизмы внедрения системы наставничества в ОО.

Мониторинг нормативных документов по внедрению системы наставничества в Московской области

3. Общая характеристика формы наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Модели взаимодействия

4. Виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях

**Технология наставничества
выступает в качестве
ключевого элемента
новой динамичной методической
системы, обеспечивающей
возможности для своевременной
адаптации педагогов к
меняющимся условиям.**

КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ЦНППМ
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Нормативно- правовая основа

Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145

Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций»

1

Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145

2

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций»

1

Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145

Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145)

25 декабря 2019 г.

2

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08,
Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций»

Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года

21 декабря 2021 г.

ЦЕЛЬ

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

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.

ЗАДАЧИ

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
 - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
 - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
 - создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
 - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, котором выстроены доверительные и партнерские отношения
- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
 - обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
 - оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
 - способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

Структура внедрения

- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования;
- Региональный наставнический центр – организация (структурное подразделение организации), наделенная органом власти функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества на территории соответствующего субъекта Российской Федерации;
- организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества;
- организации и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность

- кадровые условия и ресурсы ;
- организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы;
- материально-технические условия и ресурсы;
- финансово-экономические условия. мотивирование и стимулирование;
- психолого-педагогические условия .

Имеет двухконтурную структуру при участии федерального, регионального, муниципального и институционального уровней субъектов образовательной деятельности: внутренний и внешний контур.

Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников - 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.

- **дефицит знаний *молодых педагогов*** в области педагогических технологий и преподавательских умений, отвечающих требованиям ФГОС и профессионального стандарта;
- **кризис профессионального роста *у педагогов со стажем***, профессиональное выгорание;
- **дефициты различного характера** (предметные, методические, метапредметные), выявленные *у педагогов различных категорий* в ходе исследований профессиональной компетентности.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

[ФОРМЫ ЭКСПЕРТНЫХ ЗАКЛЮЧЕНИЙ об уровне квалификации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций Московской области, осуществляющих образовательную деятельность - АСОУ - Академия Социального Управления \(asou-mo.ru\)](#)

Требования к педагогу-наставнику:

1. имеет высшее профессиональное образование, высшую квалификационную категорию и стаж работы по специальности не менее пяти лет;
2. показывает высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
3. пользуется безусловным авторитетом среди педагогов;
4. обладает лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;
5. проявляет постоянный интерес к собственному профессиональному развитию и обучению, стремится к совершенствованию своих компетенций и знаний в образовательной области;
6. имеет опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
7. имеет опыт организации и проведении мероприятий, в том числе с использованием дистанционных технологий;
8. умеет анализировать учебное и внеклассное занятия, выявлять профессиональные дефициты и точки роста;
9. умеет составлять программу профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений;
10. владеет навыками эффективного сотрудничества с коллегами и планирования рабочего времени;
11. владеет методами и средствами обучения взрослых;
12. владеет навыками разработки методических материалов;
13. владеет навыками предоставления конструктивной обратной связи и критики для поддержки и стимулирования развития наставляемого;
14. владеет методами и приемами психологической поддержки и мотивации к самосовершенствованию наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения, восполняя свои профессиональные дефициты



- 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;**
- **педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения, имеющие профессиональные дефициты и осознающие потребность в наставнике;**
- стажеры/ студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/ или проходящие стажировку/ практику в образовательной организации.

Виды наставничества

1. Традиционное наставничество («один на один»)
2. Ситуационное наставничество
3. Партнерское наставничество
4. Групповое наставничество
5. Краткосрочное или целеполагающее наставничество
6. Скоростное консультационное наставничество
7. Флэш-наставничество
8. Виртуальное наставничество
9. Саморегулируемое наставничество
10. Реверсивное наставничество
11. Командное наставничество

КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

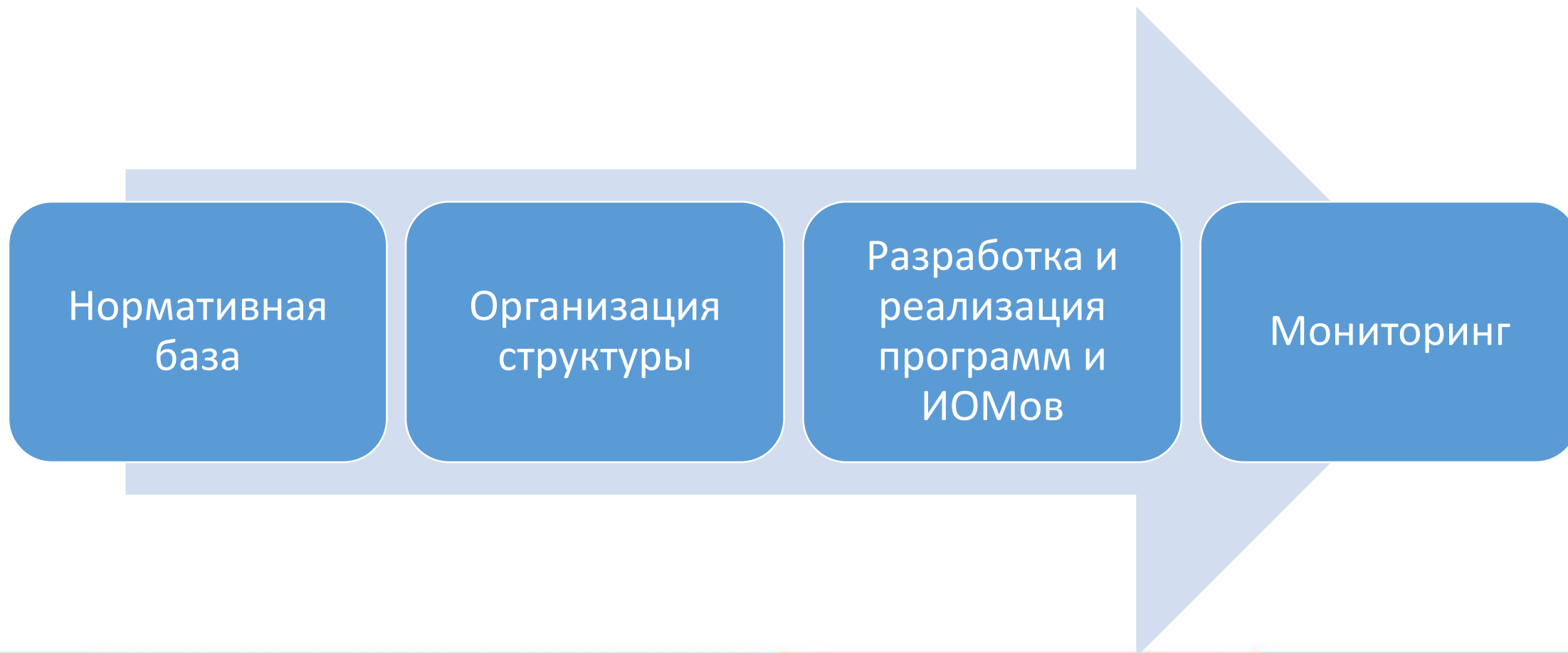
ЦНППМ
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Механизмы внедрения системы наставничества в ОО

1 **Внутренний контур:**
образовательная организация

2 **Внешний контур:**
региональный и муниципальный уровень

3 **Внешний контур:**
федеральный уровень



Создать, разработать, выстроить,
выделить, обеспечить, организовать ...

Задачи

Цель

Реализация КОМПЛЕКСА МЕР
Создание МЕХАНИЗМОВ и системы УСЛОВИЙ

- ✓ дефицит знаний молодых педагогов в области педагогических технологий и преподавательских умений, отвечающих требованиям ФГОС и профессионального стандарта;
- ✓ кризис профессионального роста у педагогов со стажем, профессиональное выгорание;
- ✓ дефициты различного характера (предметные, методические, метапредметные), выявленные у педагогов различных категорий в ходе исследований профессиональной компетентности.

ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ

Показатели

для обеспечения непрерывного профессионального роста...
для формирования эффективной системы поддержки...
для устранения дефицита профессиональных умений и навыков...
для эффективного включения в педагогическую деятельность...

Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %
Доля образовательных учреждений от общего количества образовательных учреждений, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников, %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества, % (опросный),
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)

- 1 Образовательная организация издает **ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ** о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА** педагогических работников в образовательной организации, **ДОРОЖНУЮ КАРТУ** по его реализации и другие документы


Нормативные документы

- ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА педагогических работников в образовательной организации (обратить внимание на категории наставляемых, виды наставничества)
- Приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества
- Приказ о закреплении наставнических пар(групп)
- Дополнительное соглашение к трудовому договору
- Согласие работника на доработку за доплату
- Согласие работника на закрепление за ним наставника
- и другие.

Письмо АСОУ 21.12.23. исх-3573 «О направлении аналитической справки по итогам мониторинга нормативных документов по внедрению системы наставничества в Московской области»

В целях проведения анализа эффективности реализации показателей по внедрению системы наставничества в ОО Московской области в рамках Федеральной программы наставничества Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников АСОУ направляет аналитическую справку по итогам мониторинга нормативных документов по внедрению системы наставничества в Московской области для проведения собеседований с управленческими командами образовательных организаций Московской области.

По итогам собеседования необходимо предоставить справку об устранении указанных недочётов в срок до 01.02.2024 методисту ЦНППМ АСОУ, руководителю проекта «Андрогог XXI века» Карпеевой И.В. на эл. почту: karpeeva_iv@asou-mo.ru.



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ»**

141006, Московская область, г. Мышкин,
ул. Индустриальная, д.13
Почтовый адрес: 129344, г. Москва,
ул. Басовская, д.3, корп.5
Тел./Факс: 8-499-189-12-76
Сайт: www.asou-mo.ru
Эл. почта: info_asou@mosreg.ru

21.12.2023 № исх 3573

на № _____

О направлении аналитической справки по итогам мониторинга нормативных документов по внедрению системы наставничества в Московской области

Руководителям государственных образовательных организаций высшего образования Московской области

Руководителям муниципальных методических служб

Начальникам Управлений по образованию Московской области

Уважаемые коллеги!

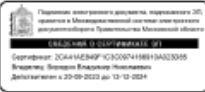
В целях проведения анализа эффективности реализации показателей по внедрению системы наставничества в ОО Московской области в рамках Федеральной программы наставничества Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников АСОУ направляет аналитическую справку по итогам мониторинга нормативных документов по внедрению системы наставничества в Московской области для проведения собеседований с управленческими командами образовательных организаций Московской области.

По итогам собеседования необходимо предоставить справку об устранении указанных недочётов в срок до 01.02.2024 методисту ЦНППМ АСОУ, руководителю проекта «Андрогог XXI века» Карпеевой И.В. на эл. почту: karpeeva_iv@asou-mo.ru.

Приложение: 1 архивированный файл в 1 экз.

Исполняющий обязанности ректора

Е.В. Никифорова
8 (495) 472-52-77 (доб. 243)



В.Н. Бородин

Документ создан в электронной форме. № исх-3573 от 21.12.2023. Исполнитель: Никифорова Е.В.
Страница 1 из 2. Страница создана: 20.12.2023 17:09

Мониторинг нормативных документов по внедрению системы наставничества в Московской области

Уровень образования/ Общее образование	Количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации в соответствии с формой федерального государственного статистического наблюдения № ОО-1 в разрезе уровней образования	Количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации, в которых утверждено Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, в разрезе уровней образования	Количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации, в которых имеются локальные акты о закреплении пар «наставник-наставляемый», в разрезе уровней образования
Декабрь, 2022	1107 единиц	986 единиц 89%	959 единиц 87%
Март, 2023	1042 единицы	998 единиц 96%	934 единицы 90%
Ноябрь, 2023	974 единицы	953 98%	899 92%

№ п/п	Показатели	Доля организаций, % март	Доля организаций, % ноябрь	Комментарий
1	Наличие следующих документов Приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества	93	95	Не во всех приказах в приложениях представлены Положение и дорожная карта
2	Наличие следующих документов Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации	96	98	ОО имеют только Положение о системе наставничества
3	Наличие следующих документов Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации	92	95	

Городской округ	Организация	Реквизиты Приказа о внедрении системы наставничества (номер и дата документа)
Балашиха г.о.	МБОУ "Школа №8 для обучающихся с ОВЗ"	273 от 02.09.2021
Балашиха г.о.	МБОУ "СОШ №32"	№581 от 11.10.2021
Балашиха г.о.	МАОУ "СОШ №33"	№361/ОД от 31.08.2021
Балашиха г.о.	МАОУ "СОШ №26"	№443 от 22.11.2021
Балашиха г.о.	МБОУ "СОШ №22"	№ 357 от 01.09.2021
Балашиха г.о.	МАОУ "СОШ №20"	153 от 30.08.2021
Балашиха г.о.	МБОУ "СОШ №11 с УИОП"	от 31.08.2021 № 300/1
Балашиха г.о.	МБОУ "Салтыковская гимназия"	от 31.08.2021 №29/2-о
Балашиха г.о.	МАОУ "Гимназия №3"	№289 от 21.12.2021
Балашиха г.о.	МБОУ "Гимназия №2 им. М. Грачева"	109-28-ОД от 01.09.2021
Балашиха г.о.	МБОУ "Лицей"	№76а от 15.09.2021
Богородский г.о.	МБОУ "Центр образования №25 им. Героя Сов. Союза Михаила Васильевича Водопьянова"	187-1 15.09.2021
Богородский г.о.	МБОУ "Центр образования №45 с УИИЯ"	#333-а от 01.09.2021
Бронницы г.о.	МАОУ "СОШ №2 с УИОП им. Героя Сов. Союза Н.А. Тимофеева"	№333 от 01.09.2020
Бронницы г.о.	МАОУ "Гимназия им. А.А.Пушкина" г.о. Бронницы	Приказ от 28.08.2019г. №389
Волоколамский г.о.	МОУ "Волоколамская СОШ №3"	№ 281/Д 2021г.
Волоколамский г.о.	МОУ "Волоколамская СОШ №2"	№280/Д от 01.09.2021
Воскресенск г.о.	МОУ "СОШ №17"	12.03.2019 № 76
ГОО	ГБОУ "Областной центр диагностики, образования и коррекции"	Приказ № 64-1-ОД

Дзержинский г.о.	МБОУ "Лицей №3" им. Главного маршала авиации А.Е. Голованова	№190/1 от 03.09.2021
Дмитровский г.о.	МОУ Яхромская СОШ №2	№113/30 от 31.08.2021
Дмитровский г.о.	МОУ Рогачевская СОШ	№ 68/20 от 31.08.2021 от 31.08.21
Домодедово г.о.	МАОУ Востряковский лицей №1	№31/43 от 01.09.2021
Жуковский г.о.	МОУ - СОШ №7 им. Героя РФ С.Н. Мельникова	№ 193 от 23.09.2020
Жуковский г.о.	МБОУ СОШ №11	№107 от 14.05.2021
Кашира г.о.	МБОУ "Тарасковская СОШ"	№145 от 31.08.2020
Клин г.о.	МОУ - СОШ "Гармония"	№69-3/О от 02.09.2020
Коломна г.о.	МБОУ Коробчевская ШИ для обучающихся, воспитанников с ОВЗ	185-ОД
Королев г.о.	МБОУ г.о. Королев МО "СОШ №5"	№79а от 21.07.2020
Королев г.о.	МБОУ г.о. Королев МО "СОШ №3"	17.09.2021 №119
Красногорск г.о.	МБОУ Опалиховская СОШ	№112, 30.08.2021
Красногорск г.о.	МБОУ "Образовательный центр "Вершина"	120/2/1-ОД от 31.08.2021
Красногорск г.о.	МБОУ СОШ "Мозаика"	163-ОД 31.08.2021
Красногорск г.о.	МБОУ Ульяновская СОШ	№35-2/01 от 11.01.2013
Краснознаменск г.о.	МБОУ Лицей №1 им. Титова Г.С. г.о.Краснознаменск МО	199-Н-ОД от 25.08.2021
Ленинский г.о.	МАОУ "Образовательный центр "Успех"	28-ОД
Лобня г.о.	МБОУ СОШ №10	№ 106/1 от 31.08.2021
Лобня г.о.	МБОУ СОШ №1	приказ МБОУ СОШ №1 от 30.08.2019г №162/3-од
Лотошино г.о.	МОУ "Ушаковская СОШ"	№52/2 от 15.08.2021

Луховицы г.о.	МБОУ "Краснопоймовская СОШ"	№131-А от 01.09.2021
Луховицы г.о.	МБОУ "Газопроводская СОШ"	159 от 02.09.2019
Луховицы г.о.	МБОУ "Дединовская ШИ СОО"	Приказ № 172/18 от 31.08.2021
Люберцы г.о.	МОУ СОШ №27	№154-ОД от 31.08.2021
Люберцы г.о.	МОУ Октябрьская СОШ №54	Приказ № 75-ОД от 03.03.2020
Люберцы г.о.	МОУ сельская Жилинская СОШ №23	№ 68а от 31.08.2021 г.
Люберцы г.о.	МОУ Гимназия №5	№1346-ОД от 30.08.2019
Люберцы г.о.	МОУ СОШ №53	№ 186 от 01.09.2021г
Можайский г.о.	МОУ Гимназия №4	№85 от 28.08.2021
Можайский г.о.	МОУ СОШ №2	Приказ 89/1-д от 31.08.2021
Мытищи г.о.	МБОУ "СОШ №32"	30.08.2021 №202/1-0
Мытищи г.о.	МБОУ "Многопрофильная лингвистическая гимназия №33"	№ 160/8 от 28.08.2020
Мытищи г.о.	МБОУ "Лицей №34"	№ 232-л от 01.09.2021
Мытищи г.о.	МБОУ "Марфинская СОШ"	№ 86 от 29.08.2021
Мытищи г.о.	МБОУ "СОШ №6"	№ 137 от 28.08.2020
Наро-Фоминский г.о.	МБОУ Васильчиновская СОШ	147/1 от 01.09.2021
Наро-Фоминский г.о.	МАОУ Селятинская СОШ №1	№435/1 от 01.09.2021
Наро-Фоминский г.о.	МБОУ Наро-Фоминская СОШ №9 им. дважды Героя Сов. Союза, лётчика-космонавта В.В. Лебедева	№ 235/1 от 31.08.2021
Наро-Фоминский г.о.	МБОУ Наро-Фоминская СОШ №7	358/1 от 29/11/2019
Наро-Фоминский г.о.	МБОУ Наро-Фоминская СОШ №4 с УИОП	183 от 31.08.2021 г.

Наро-Фоминский г.о.	МАОУ Наро-Фоминская СОШ №1	№242а от 22.11.2019
Наро-Фоминский г.о.	МАОУ лицей им. Героя России В.Волошиной	126 17.09.2021
Наро-Фоминский г.о.	МАОУ Наро-Фоминская СОШ №3 с УИОП	№ 159-Н от 07.06.2021
Одинцовский г.о.	МБОУ Жаворонковская СОШ	№ 240 01.09.2020
Одинцовский г.о.	МБОУ Одинцовская СОШ №3	№301 от 01.09.2021
Одинцовский г.о.	МБОУ Одинцовская СОШ №12	378 от 02.09.2019
Одинцовский г.о.	МКОУ для обучающихся с ОВЗ Одинцовская ОШ "Надежда"	Приказ№140/1 от30.08.2021
Одинцовский г.о.	МБОУ Одинцовская гимназия №7	132 2 jп 01/09/2021
Орехово-Зуевский г.о.	МОУ Куровская СОШ №6	№ 68-од от 20.02.2020
Орехово-Зуевский г.о.	МОУ СОШ №1	№109-О от 01.09.2021 г.
Орехово-Зуевский г.о.	МОУ Гимназия №14	№213-о/2 от 01.09.2021 г.
Павловский Посад г.о.	МОУ СОШ №9	№1/50 от 17.09.2021
Павловский Посад г.о.	МОУ Рахмановская СОШ им. Е.Ф. Кошенкова	№251-а от 30.07.2021
Подольск г.о.	МОУ Толбинская СОШ им. Героя РФ летчика-испытателя Н.Д. Куимова	69/14 02.09.2021
Подольск г.о.	МОУ Сынковская СОШ	№79/1-Д от 31.08.2021
Подольск г.о.	МОУ "СОШ №27"	№250 от 15.07.2021
Подольск г.о.	МОУ "СОШ №25"	110, 31.08.2021
Подольск г.о.	МБОУ "СОШ №30"	№195-од, 01.09.2021
Подольск г.о.	МОУ "СОШ №20"	№101 28.08.2021
Подольск г.о.	МОУ СОШ п. МИС	№98 от 30.08.2021

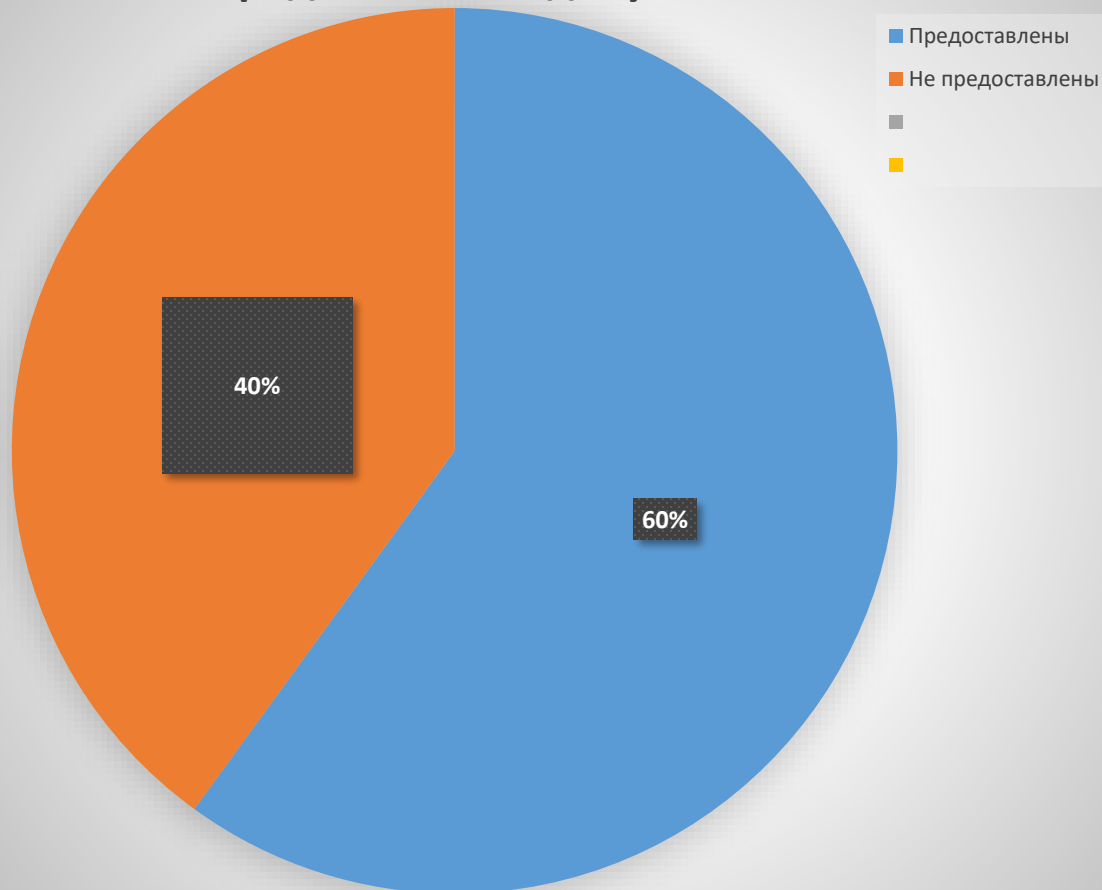
Подольск г.о.	МОУ "Лицей №26"	№155 от 01.09.2017
Подольск г.о.	МБОУ "Гимназия им. Подольских курсантов"	№293/2 от 01.09.2021
Подольск г.о.	МОУ Федюковская СОШ	№58/3 от 27.08.2021 г.
Подольск г.о.	МОУ "СОШ №16"	№331 от 31.08.2021
Пушкинский г.о.	МБОУ "ШИ для обучающихся с ОВЗ г. Пушкино"	150а 01.09.2021
Пушкинский г.о.	МБОУ "Образовательный центр №2" г. Ивантеевка	№435-од от 01.09.2021
Пушино г.о.	МБОУ СОШ №3 г.о. Пушино	Приказ №27 от 11.03.2021
Пушино г.о.	МАОУ СОШ №1 им. Щукина Н.Д. г.о. Пушино	№175 от 28.08.2019
Раменский г.о.	МОУ "Островецкая СОШ"	приказ 101/2 от 6.09.2021
Раменский г.о.	МОУ "Удельнинская ОШИ для обучающихся с ОВЗ"	1\4 от 01.09.2021
Реутов г.о.	МАОУ "Лицей"	7-П-М от 18.01.2021
Реутов г.о.	МАОУ "Гимназия"	№ 43а/ОД от 30.08.2021 г.
Реутов г.о.	МАОУ "СОШ №10"	283 от 20.10.2020г.
Рузский г.о.	МБОУ "Тучковская С (К) ШИ VIII вида"	№ 58/А от 25.05.2021
Рузский г.о.	МБОУ "Покровская СОШ"	№67/1-ОД от 06.09.21
Рузский г.о.	МБОУ "Космодемьянская СОШ"	№78 от 30.08.2018
Сергиево-Посадский г.о.	МБОУ "Шеметовская СОШ"	229/7 от 01.09.2021
Сергиево-Посадский г.о.	МБОУ "СОШ №4"	№83/3 от 30.08.2021 года
Сергиево-Посадский г.о.	МБОУ "СОШ №16"	от 01.09.2021 года № 27/10
Серпухов г.о.	МБОУ "СОШ №18"	№100/3 от 28.08.2020

Серпухов г.о.	МБОУ "Гимназия №1"	Приказ № 288-ОД от 29.11.2021
Серпухов г.о.	МБОУ "СОШ №11"	201/1 от 26.08.2021
Серпухов г.о.	МБОУ "СОШ №7 с УИОП"	№209 от 27.08.2021
Ступино г.о.	МБОУ "СОШ №9"	№315-од от 15.10.2020
Ступино г.о.	МБОУ "Большеалексеевская СОШ"	№ 124/1 от 13.08.2021
Химки г.о.	МБОУ "Тридцать первая школа"	Приказ от 31.08.2021 № 112-О
Чехов г.о.	МБОУ СОШ №3	1.ПРИКАЗ от 13.05.2021 № 141.о
Чехов г.о.	МБОУ СОШ Чехов-2	№179/1 от 31.08.2021г.
Чехов г.о.	МБОУ Крюковская СОШ	№21-4 от 22.03.2021
Чехов г.о.	МБОУ Манушкинская СОШ	№475 от 01.09.2021
Чехов г.о.	МБОУ СОШ Чехов-3 с УИОП	№ 31-1 от 19.03.2021
Электрогорск г.о.	МОУ СОШ №16	63/156 от 31.08.2021 г.
Электросталь г.о.	МОУ "СОШ №1"	№106 от 15.08.2021

№ п/п	Показатели	Доля организаций, % март	Доля организаций, % ноябрь	Комментарий
4	Наличие следующих документов Приказ о закреплении наставнических пар(групп)	90	92	Актуальность приказов на текущий учебный год

№ п/п	Показатели Наличие следующих документов	Доля организаций, % март	Доля организац й, % ноябрь	Комментарий
5	Дополнительное соглашение к трудовому договору	49	52	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
6	Согласие работника на допработу за доплату	53	56	Приказ о закреплении наставнических пар/групп предусматривает получение письменного согласия наставника на выполнение наставнических обязанностей
7	Согласие работника на закрепление за ним наставника	83	86	Приказ о закреплении наставнических пар/групп предусматривает получение письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника

Предоставлены документы от ОО



1. Власиха
 2. Дзержинский
 3. Дмитровский
 4. Котельники
 5. Красногорск
 6. Лобня
 7. Лосино-Петровский
 8. Лотошино
 9. Луховицы
 10. Лыткарино
 11. Люберцы
 12. Можайский
 13. Молодежный
 14. Одинцовский
 15. Павловский посад
 16. Раменский
 17. Серпухов
 18. Ступино
 19. Талдом
 20. Фрязино
 21. Химки
 22. Черноголовка
 23. Шаховская
 24. Электрогорск
- НЕ ПРЕДОСТАВИЛИ
АНАЛИТИЧЕСКИЕ СПРАВКИ ПО
ИСПРАВЛЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ**



Документы предоставлены
в полном объеме

1. Богородский
2. Бронницы
3. Восход
4. Егорьевск
5. Звёздный городок
6. Истра
7. Кашира
8. Королёв
9. Краснознаменск
10. Ленинский
11. Рузский
12. Солнечногорск
13. Щёлково
14. Электросталь

Документы требуют
доработки

Балашиха

Волоколамск

Воскресенск

Долгопрудный

Домодедово

Дубна

Жуковский

Зарайск

Клин

Коломна

Наро-Фоминск

Мытищи

Орехово-Зуево

Подольск

Протвино

Пушкино

Пушино

Реутов

Сергиев-Посад

Чехов

Шатура

Серебряные
пруды



ВНИМАНИЕ!

2

Определить:

- ответственное лицо, осуществляющее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;
- куратор реализации программ наставничества.

Сформировать: :

- банк наставников и наставляемых;
- наставнические пары.

В образовательных комплексах, в зависимости от количества наставников/наставляемых. Например, куратор реализации программ наставничества, методическое объединение наставников или совет наставников.

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

Разработка и реализация **персонализированных программ наставничества**, индивидуальных образовательных маршрутов

Осуществление обеспечения системы (целевой модели) наставничества:

- организационное;
- учебно-методическое;
- материально-техническое;
- инфраструктурное.

4

Создание условий по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

Общая характеристика формы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Форма наставничества

Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Форма наставничества

В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества:

1. «педагог - педагог»,
2. «руководитель образовательной организации - педагог»,
3. «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа»,
«педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации»,
4. «социальный партнер - педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования»

Форма наставничества «педагог - педагог» применяется во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО.

В рамках этой формы ОСНОВНЫЕ задачи наставничества:

- **успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога,**
- **повышение его профессионального потенциала и уровня,**
- **создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.**

Модели взаимодействия

1. «опытный педагог - молодой специалист»;
 2. «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»;
 3. «педагог-новатор - консервативный педагог»;
 4. «опытный предметник - неопытный предметник»
- и другие

Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога *на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта*, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

Взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

Особую роль в форме наставничества «педагог-педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ЦНППМ
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Виды наставничества

1. Традиционное наставничество («один на один»)
2. Ситуационное наставничество
3. Партнерское наставничество
4. Групповое наставничество
5. Краткосрочное или целеполагающее наставничество
6. Скоростное консультационное наставничество
7. Флэш-наставничество
8. Виртуальное наставничество
9. Саморегулируемое наставничество
10. Реверсивное наставничество
11. Командное наставничество

Традиционное наставничество («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Данный вид наставничества позволяет достаточно успешно осваивать новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции, но в меньшей степени работает на развитие инновационного потенциала, лидерских качеств.

Ситуационное наставничество - предоставление наставником необходимой помощи по запросу наставляемого в целях обеспечения немедленного реагирования на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для подопечного. Главный риск данной модели состоит в трудности налаживания взаимодействия, если имеется существенная разница в статусе или возрасте между педагогом - наставником и педагогом - наставляемым.

Партнерское наставничество - предполагает, что оба участника процесса наставничества находятся в равном положении, но в отношении решаемой проблемы, тот, кто занимает позицию наставника, имеет определенный позитивный опыт профессиональной деятельности. Поэтому его задачи состоят в обеспечении честной и конструктивной обратной связи, создании видения перемен и мотивации партнера к эффективным действиям.

Групповое наставничество - вид наставничества, в котором наставник работает с группой из 2-4-6 подопечных одновременно.

Следует учитывать, что недостаток личного общения в данном формате может неблагоприятно сказаться на мотивации наставляемых и, как следствие, результатах их профессионального роста. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его форматами.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество применяется для достижения конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику. Данный вид может быть с успехом применен, если наставляемый уже имеет опыт работы и его взаимодействие с наставником становится шагом к переходу в режим саморазвития.

Скоростное консультационное наставничество – это однократные встречи педагогов с наставником, имеющим более высокий уровень профессионализма или авторитетным специалистом в определенной области профессиональной деятельности с целью приобретения нового профессионального навыка. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

Флэш-наставничество - это новый вид наставничества через «одноразовые» встречи, обсуждения. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, участвуют в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим опытом профессионального саморазвития и дать некоторые рекомендации.

После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества и каким образом. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

Виртуальное наставничество основано на использовании информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков. Виртуальное наставничество позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации.

Саморегулируемое наставничество - состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные педагоги добровольно выдвигают себя в качестве наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что наставниками становятся именно те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом педагог, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Инициатива и ответственность - это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, что, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

Реверсивное наставничество - подобно традиционному наставничеству, этот вид предполагает взаимодействие по типу один на один. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту, становится наставляемым менее статусного педагога, но обладающего более развитым умением в определенной области, как правило в вопросах новых тенденций, технологий и т.д. Сегодня такой вид наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности педагогов старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в условиях нарастающего влияния на образование цифрового общества, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Командное наставничество - наиболее эффективно для решения задачи подготовки в короткие сроки ближайших преемников руководителей. Суть состоит в том, что команда наставников работает вместе или по отдельности с группой наставляемых, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты профессиональной деятельности. Это самый сложный в реализации вид наставничества, он в наибольшей степени эффективен для решения задач подготовки будущих лидеров.

Виды наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество (One-on-One Mentoring - «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протее) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> – в центре внимания – профессиональное развитие подопечного; – наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха; – наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию; – подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции

Виды наставничества	Определение	Преимущества
<p>Партнерское наставничество: «равный – равному» (Peer-to-peer Mentoring)</p>	<p>Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает</p>	<ul style="list-style-type: none"> – наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой; – эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям; – наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей

Виды наставничества	Определение	Преимущества
Групповое наставничество (Group Mentoring)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	– группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей

Виды наставничества	Определение	Преимущества
Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> – помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику; – flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале; – темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов

Виды наставничества	Определение	Преимущества
Скоростное наставничество (Speed Mentoring)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников; – это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами

Виды наставничества	Определение	Преимущества
<p>Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)</p>	<p>Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников; – обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга

Виды наставничества	Определение	Преимущества
Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> – сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется; – этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей; – виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний