



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ АКАДЕМИЯ ПОСТДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ


Развитие системы петербургского наставничества в 2022/2023 учебном году


Выступающий: Зайцева Кристина Сергеевна, заведующий центром
развития наставничества


ЧТО НОВОГО ЗАКРЕПЛЯЮТ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ?

 федеральный проект «Современная школа» (п. 2.2.15, 2.2.21, 2.2.28, 2.2.35), «Успех каждого ребенка» (п. 1.2.) национального проекта «Образование»

 распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»

 распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (п. 33)

 распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»

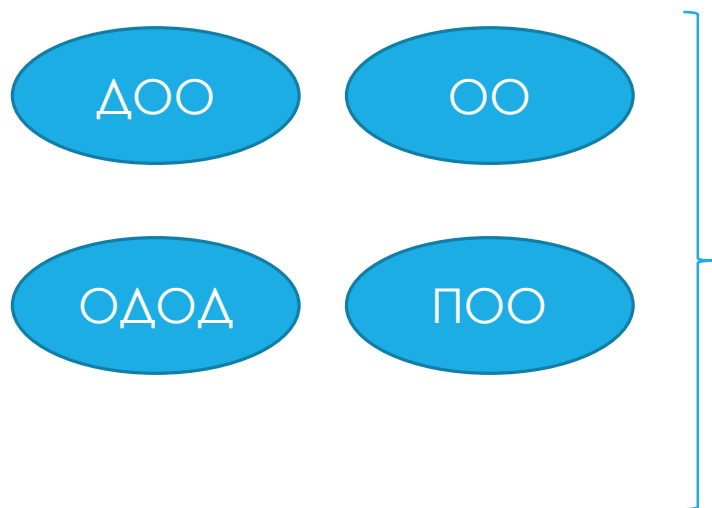
 письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

КАКОВЫ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА?

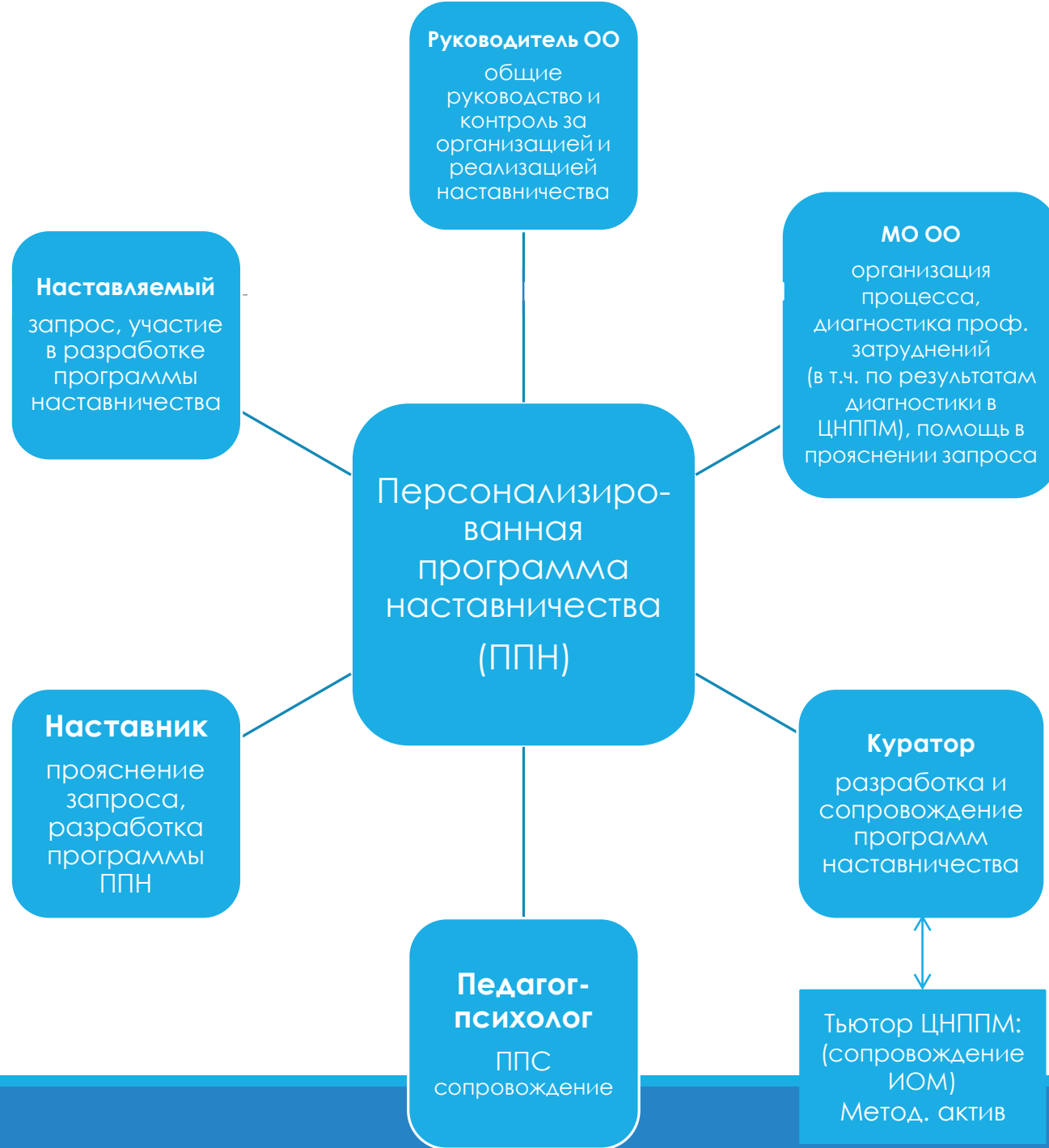
Создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в ОО для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов

- ✓ содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников;
- ✓ помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;
- ✓ оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества;
- ✓ способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

КТО НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ УЧАСТНИК СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА?



письмо Министерства
Просвещения Российской
Федерации от 21.12.2021 № АЗ-
1128/08
показатели федерального проекта
«Современная школа»



Куратор реализации программ наставничества

Не менее одного раза в год актуализирует информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых

Организовывает разработку персонализированных программ наставничества

Осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет

Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами

Принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ОО различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.)

Иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Методическое объединение/ СОВЕТ НАСТАВНИКОВ

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов ОО (совместно с профсоюзной организацией);
- принимать участие в разработке и апробации ППН педагогических работников;
- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам;
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в ППН;
- осуществлять подготовку участников ППН к конкурсам проф. мастерства, форумам, конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации ППН педагогических работников в ОО;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации ППН;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

КТО НАСТАВНИКИ?

- ❖ имеет измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме, высокое качество образования по предмету);
- ❖ готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития (предполагается диагностика готовности к формированию компетенций наставника в процессе обучения на уроках программ ДПО);
- ❖ обладающий опытом и навыками



КТО НАСТАВЛЯЕМЫЕ?

- ❖ 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 и осознающие потребность в наставнике;
- ❖ стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Традиционные формы наставничества

«педагог – педагог»,
«руководитель образовательной организации – педагог»

Сетевые формы наставничества

«работодатель – студент (в том числе студент педагогического вуза/колледжа)»,
«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»,
«педагог общего образования – педагог дополнительного образования»,
«социальный партнер – педагог образовательной организации»

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Виртуальное
(дистанционное)
наставничество

Наставничество
в группе

Краткосрочное
или
целеполагающее
наставничество

Реверсивное
наставничество

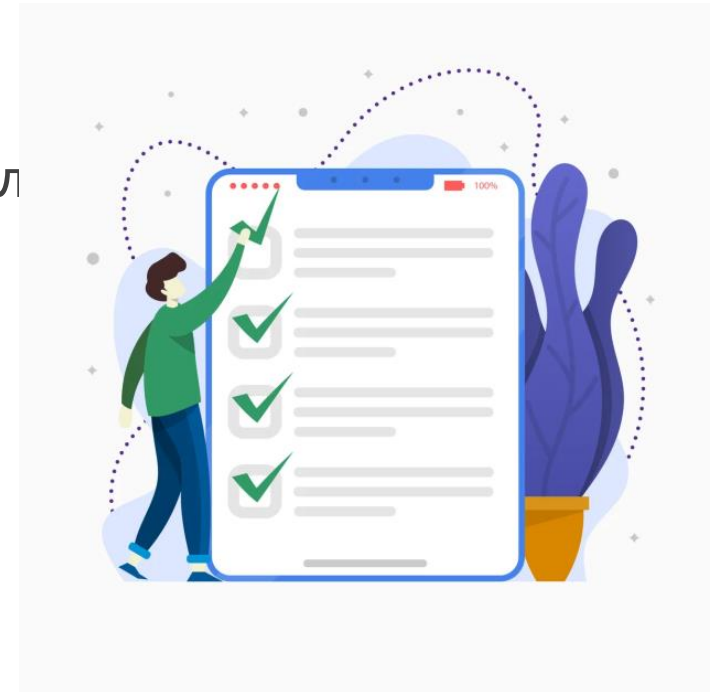
Ситуационное
наставничество

Скоростное
консультационное
наставничество

Традиционное
наставничество
(«один на один»)

ЧТО ТАКОЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА?

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, ил наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).



ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА?

- описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности;
- пояснительная записка: 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 и т.д.;
- план мероприятий: направления наставнической деятельности, мероприятие, форма мероприятия, ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

ЧТО ПОТРЕБУЕТСЯ СДЕЛАТЬ (уровень ЦРН и ИМЦ)?

- ❖ Участвовать в разработке локальных актов и иных документов ОУ по наставничеству.
- ❖ Участвовать в разработке и апробации ППН педагогических работников.
- ❖ Участвовать в подготовке участников ППН к конкурсам проф. мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.
- ❖ Участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации ППН.
- ❖ Участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.
- ❖ Выявлять, систематизировать, отбирать и дессиминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.
- ❖ Консультировать.

Ц
Р
Н

Методическая
помощь ОУ



Методическая
помощь ОУ



И
М
Ц

Обновить информацию об ответственном за взаимодействие по внедрению системы (целевой модели) наставничества на уровне района (ДОО, ОО, ОДОД)

ЧТО ПОТРЕБУЕТСЯ СДЕЛАТЬ (уровень ОО)?

- ❖ Разработать Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (типовая форма)
- ❖ Разработать Дорожную карту по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (типовая форма)
- ❖ Приказом «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников» утвердить Положение и Дорожную карту, выбрать куратора (ответственного) (будет типовая форма)
- ❖ Сформировать базу наставляемых (претенденты на включение в базу определены + с учетом результатов диагностики, в том числе на базе ЦНППМ)
- ❖ Сформировать базу наставников (критерии отбора определены)
- ❖ Приказом «О закреплении наставнических пар(групп)» закрепить наставнические отношения
- ❖ Разработать персонализированные программы наставничества (будет типовая форма содержания)
- ❖ Провести мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества
- ❖ Создать и вести раздел «Наставничество» на сайте. (выкладывать здесь нормативку, Положение, метод.разработки, новости, результаты реализации ППН)
- ❖ Обучение наставничеству.
- ❖ Завершение наставничества по итогам года.

КАК ПОСЧИТАТЬ ВНЕДРЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА?

$$N=A/B*100\%$$

N – доля ОО, реализующих систему наставничества педагогических работников, %;

A – количество ОО, реализующих систему наставничества педагогических работников, ед.;
ОО признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов ОО, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в ОО;

B – количество ОО в субъекте РФ в соответствии с формой федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования», единиц.

ЧТО ХОТИМ ПОЛУЧИТЬ В ИТОГЕ?

- ❑ непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- ❑ рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- ❑ развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- ❑ методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- ❑ цифровая информационно-коммуникативная среда наставничества;
- ❑ обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников

МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

результативность реализации ППН и риски

эффективность реализации образовательных и культурных проектов
совместно с наставляемым

процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших
ВПР/ОГЭ/ЕГЭ

динамика успеваемости обучающихся

динамика участия обучающихся в олимпиадах

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

МОНИТОРИНГ ВЛИЯНИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧАСТНИКОВ

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника

повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых

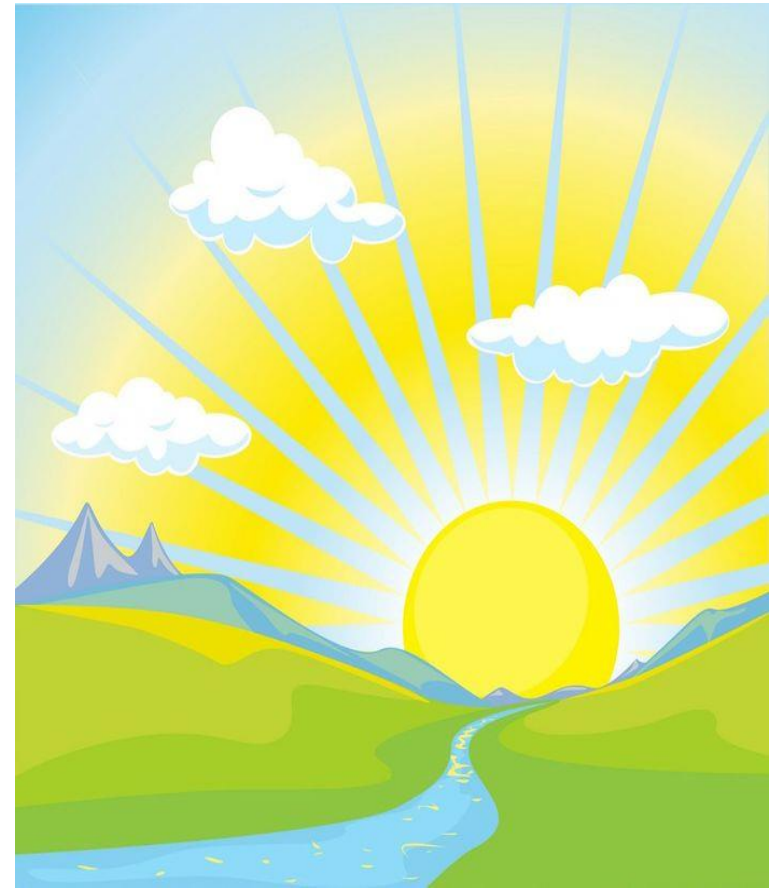
степень включенности наставляемого в инновационную деятельность

качество и темпы адаптации на новом месте работы

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми

А КАК ПРОВЕРИТЬ?

- 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 (в том числе статистическая оценка)



МОНИТОРИНГ ВНЕДРЕНИЯ (ПРИМЕНЕНИЯ) СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

организация внедрения (применения) и управление

нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение

кадровые педагогические ресурсы

успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров

удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ ВЗАИМОСВЯЗИ?



А ЧТО С РАЗВИТИЕМ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ?

ПОНЯТЬ ПОТЕНЦИАЛ:
ЧТО УЖЕ НАРАБОТАНО
(ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
МОНИТОРИНГА)

НАСТАВНИЧЕСТВО В РАННЕЙ
ПРОФИОРИЕНТАЦИИ
(РАБОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК,
СТУДЕНТ-УЧЕНИК)

НАСТАВНИЧЕСТВО В
РАЗВИТИИ УЧЕНИЧЕСКОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ
(СТУДЕНТ-СТУДЕНТ,
УЧЕНИК-УЧЕНИК)

НАСТАВНИЧЕСТВО В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(СТУДЕНТ-СТУДЕНТ,
УЧЕНИК-УЧЕНИК)

НАМ НУЖНЫ ЧЕТКИЕ ЦЕЛИ
И РЕЗУЛЬТАТЫ

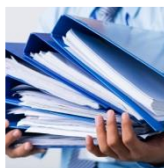
НА ИХ ОСНОВАНИИ
ИНТЕГРИРУЕМ
ТЕХНОЛОГИЮ
НАСТАВНИЧЕСТВА

КАКИЕ ВАРИАНТЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДЛАГАЕМ?



ПРОЕКТЫ ПО
НАСТАВНИЧЕСТВУ

ПОЛОЖЕНИЕ,
ДОРОЖНАЯ
КАРТА



ПРОГРАММА
ОБУЧЕНИЯ
НАСТАВНИКОВ

БАЗА
НАСТАВНИКОВ/БАЗА
НАСТАВЛЯЕМЫХ



ИТОГОВОЕ
МЕРОПРИЯТИЕ
ПО ЗАВЕРШЕНИЮ

- ✓ ОПРЕДЕЛИТЬ, ОСТАВЛЯЕМ ЛИ МЫ КАКИЕ-ЛИБО ДРУГИЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, КРОМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» (НАДО ЛИ?)
- ✓ ИНТЕГРИРОВАТЬ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РЕАЛИЗАЦИЮ ТЕКУЩИХ НАПРАВЛЕНИЙ ОУ (ЕСТЬ ЛИ КУДА?)
- ✓ ОПРЕДЕЛИТЬ ФОРМЫ ИНТЕГРАЦИИ (ЧЕРЕЗ ЧТО?)
- ✓ ОПРЕДЕЛИТЬ ЧЕТКИЕ ЦЕЛИ И РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА (РАДИ ЧЕГО?)
- ✓ ОФОРМИТЬ ЭТО КАК ПРОЕКТ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕКУЩИХ НАПРАВЛЕНИЙ ОУ (КАК?)



Зайцева Кристина Сергеевна,
заведующий центром развития наставничества
тел.: +79021901989
e-mail: nastavnikspbappo@yandex.ru

ВСЕГДА ГОТОВЫ К СОТРУДНИЧЕСТВУ!