
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



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

- ✓ п. 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»
- ✓ в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»



Письмо от 21 декабря 2021 г.

СТРУКТУРА ДОКУМЕНТА

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



органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования

- ✓ Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества
- ✓ Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации
- ✓ Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации
- ✓ Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски



Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников



образовательные организации

- ✓ Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение
- ✓ Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях
- ✓ Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования
- ✓ Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников. Оценка ее результативности и эффективности
- ✓ Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества
- ✓ Риски внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации

ЦЕЛЬ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

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

- ✓ 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 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.

ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

- ✓ **добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства** педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- ✓ **индивидуализации и персонализации** направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- ✓ **вариативности** предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- ✓ **системности и стратегической целостности** предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

НАСТАВНИЧЕСТВО. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Наставничество – форма обеспечения **профессионального становления, развития и адаптации** к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество:

- ✓ социальный институт, обеспечивающий **передачу** социально значимого профессионального и личностного **опыта**, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- ✓ элемент системы **дополнительного профессионального образования** (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- ✓ **составная часть методической работы** образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников.

НАСТАВНИЧЕСТВО. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

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

- ✓ опытные педагоги, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагоги, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- ✓ педагоги и иные специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;
- ✓ педагоги-профессионалы, пользующиеся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающие лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевшие опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- ✓ педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильные, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

НАСТАВНИЧЕСТВО. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

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, **восполняя** тем самым 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 и осознающие потребность в наставнике;
- ✓ стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в образовательной организации.

НАСТАВНИЧЕСТВО. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

ФОРМЫ

- ✓ «педагог – педагог»
- ✓ «руководитель образовательной организации – педагог»
- ✓ «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»
- ✓ «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»
- ✓ «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования»

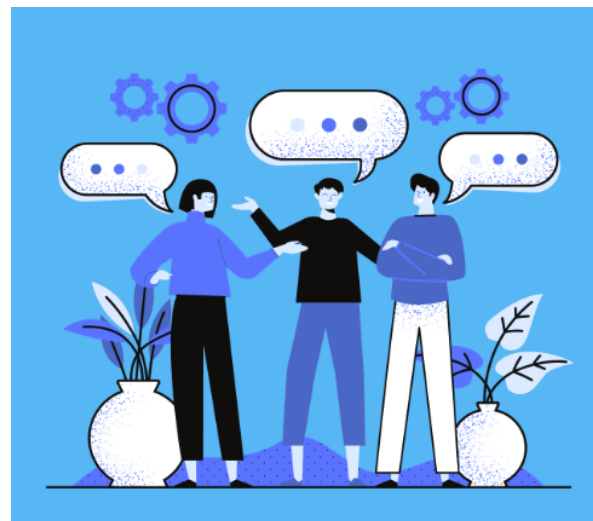
ВИДЫ

- ✓ Традиционная форма наставничества («один на один»)
- ✓ В группе
- ✓ Виртуальное (дистанционное)
- ✓ Реверсивное
- ✓ Краткосрочное или целеполагающее
- ✓ Ситуационное
- ✓ Скоростное консультационное



**КОНФЕРЕНЦИЯ
«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ
РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ
ОБРАЗОВАНИЯ»**

21 ДЕКАБРЯ



<https://nastavnik.apkpro.ru/>

- ✓ Методические рекомендации
- ✓ Анонсы
- ✓ Тезаурус
- ✓ Опыт