

# Организационно – методическое обеспечение реализации региональной системы наставничества в организациях дополнительного образования: персонализированная программа наставничества

Толмачева Ольга Владимировна,  
методист МКУ КИМЦ

Информационное сопровождение: <https://kimc.ms/pedagogam/nastavnichestvo/>

- **УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РФ ОТ 07.05.2018 № 204 «О НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЯХ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧАХ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПЕРИОД ДО 2024 ГОДА»**  
«К 2024 году необходимо обеспечить решение следующих задач: ...создание условий для развития наставничества...» (п. 5)
- **РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 31.12.2019 № 3273-Р «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РФ, ВКЛЮЧАЯ НАЦИОНАЛЬНУЮ СИСТЕМУ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА»**  
«Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (п. 29)
- **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «СОВРЕМЕННАЯ ШКОЛА»**  
«К концу 2022 года разработана и внедрена система наставничества педагогических работников»
- **РАСПОРЯЖЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ ОТ 25.12.2019 № Р-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»**  
«...организовать внедрение 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» (п. 2)

- **ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ ОТ 30.11.2020 № 590-11-03** «О внедрении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края»
- **РАСПОРЯЖЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ ОТ 16.12.2020 № Р-174**  
«Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»
- **РАСПОРЯЖЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ ОТ 27.08.2021 № Р-201**  
«Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»
- **ПИСЬМО МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ И ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ ОТ 21 ДЕКАБРЯ 2021 Г. № АЗ-1128/08**  
«Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- **ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ ОТ 01.03.2022 N 152-П, ОТ 26.04.2022 N 336-П**
- **РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 24.06.2022 № 1688-Р**  
«Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»
- **Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401**

- 1. Приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.**
- 2. Положение о системе наставничества педагогических работников.**
- 3. Акт об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций.**
- 4. Приказ о назначении куратора внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.**
- 5. Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар.**
- 6. Локальные акты, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций.**

# ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

- ✓ Уменьшение количества увольнений
- ✓ Сокращение сроков адаптации
- ✓ Включенность в деятельность коллектива



- ✓ Функциональная грамотность
- ✓ Успешное прохождение программы
- ✓ Применение, изменение в деятельности



- ✓ Дельта прироста: уменьшение количества дефицитов компетентностей в предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных областях



- ✓ Наличие осмысленной персонализированной программы + ИОМ
- ✓ Успешное прохождение программы
- ✓ Применение, изменение в деятельности

# ОСНОВНЫЕ СУБЪЕКТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА



## ПРО ОПРЕДЕЛЕНИЕ...



**Персонализированная программа наставничества (далее ППН)** – это краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**\*Реализуется в образовательной организации**

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (далее ИОМ)** – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив

## ПРО СУБЪЕКТОВ...



**Наставник и наставляемый** – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам предварительной оценки качества работы молодого специалиста в образовательной организации.

**Персонализированная программа** наставничества создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых; разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников/ цикловой методической комиссии).

## ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА:



### **1 этап. Введение в должность.**

Молодой педагог под наблюдением куратора/наставника включается в два параллельных процесса: социализацию и профессионализацию.

### **2 этап. Разработка персонализированной программы наставничества.**

Профессионализация предполагает несколько последовательных шагов организованных наставником: основываясь/опираясь на потребности образовательной организации в специалисте обладающего определенными профессиональными компетенциями и видения собственных ресурсов и дефицитов молодым специалистом, организуется саморефлексия и анализ собственного опыта, на котором моделируется/создается идеальный образ своего профессионального развития в современных условиях

### **3 этап. Реализация персонализированной программы наставничества.**

Процесс реализации персонализированной программы цикличен, до получения желаемого результата

## ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА:



### **4 этап. Саморефлексия и мониторинг.**

Проведения рефлексии и мониторинга по результатам реализации персонализированной программы № п.

### **5 этап. Завершение персонализированной программы наставничества**

педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

## ШАГИ...



**Шаг № 1.** Выявление желаемого образа молодого педагога относительно себя как профессионала в будущем исходя из стоящих перед ним профессиональных задач в конкретной образовательной организации

**Шаг № 2.** Определение актуальной профессиональной проблемы через заполнение «профиля» наставником

**Шаг № 3.** Постановка цели профессионального саморазвития

**Шаг № 4.** Поиск ресурсов и проектирование деятельности по профессиональному саморазвитию

**Шаг № 5.** Осуществление деятельности по самообразованию, реализация персонализированной программы наставничества на базе образовательной организации и ИОМ

**Шаг № 6.** Анализ результатов деятельности по самообразованию и профессиональному развитию.

**Профиль** — это перечень трудовых действий и функций, необходимых для самостоятельного и квалифицированного выполнения молодым педагогом профессиональной деятельности/должностных обязанностей в организации, и уровни их сформированности.



- **Профиль позволяет:**
  - **молодому педагогу** получить четкое описание своего уровня владения трудовыми действиями/видами профессиональной деятельности;
  - **наставнику** зафиксировать соответствие требуемых трудовых действий и имеющихся; на основании этого выстроить совместный с молодым педагогом анализ профессиональных затруднений, совместное целеполагание профессионального развития; выявить и обсудить с молодым педагогом «приращения» профессиональных умений и выстроить совместный анализ результатов деятельности по профессиональному развитию;
  - **образовательной организации** позволяет оперативно доучить тех молодых педагогов, которые по своему уровню не дотягивают до требований работодателя.
- **ПРИМЕР**

# ПРИМЕР (НАЧАЛО)...



**Цель** персонализированной программы наставничества: создать условия для становления субъектной позиции молодого педагога от 0 до 2-х лет работы в отношении своего профессионального развития (профессиональной деятельности) в современных условиях.

## **Задачи:**

- ✓ Ознакомить молодых педагогов с корпоративной культурой образовательной организации.
- ✓ Обеспечить социализацию и эффективную коммуникацию молодых педагогов в коллективе.
- ✓ Выявить потенциальные возможности начинающего учителя.
- ✓ Способствовать планированию карьеры молодых педагогов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- ✓ Использовать эффективные формы повышения профессиональных компетентностей с учетом потребностей, затруднений и достижений молодого педагога.
- ✓ Способствовать успешному закреплению в образовательной организации.
- ✓ Оценивать динамику развития профессиональных компетенций молодого педагога.

**ПРИМЕР**



# Алгоритм...

1. Выбрать трудовое действие (проф.стандарт «Педагог»)
2. Провести замеры (профиль)
3. Проанализировать квалификационный профиль
4. Вычленить проблему
5. Сформулировать цель наставничества
6. Сформулировать задачи наставничества (действия)
7. Разработать План мероприятий

Направления наставнической деятельности	Описание проблемы (или) достоинства	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Сроки реализации и даты встреч	Промежуточные и планируемые результаты	Расписание встреч
---	-------------------------------------	-------------------------	----------------------------	--------------------------------	--	-------------------

# Примеры...ВО ВЛОЖЕНИИ

- Квалификационный профиль
- Персонализированная программа наставничества