

«Чтобы стоять на месте, нужно бежать
ИЗО ВСЕХ СИЛ» — совет для VUCA-мира.

<https://netology.ru/blog/07-2020-vuca>

«Система наставничества в Центрах образования «Точка роста»: организационно-методический аспект

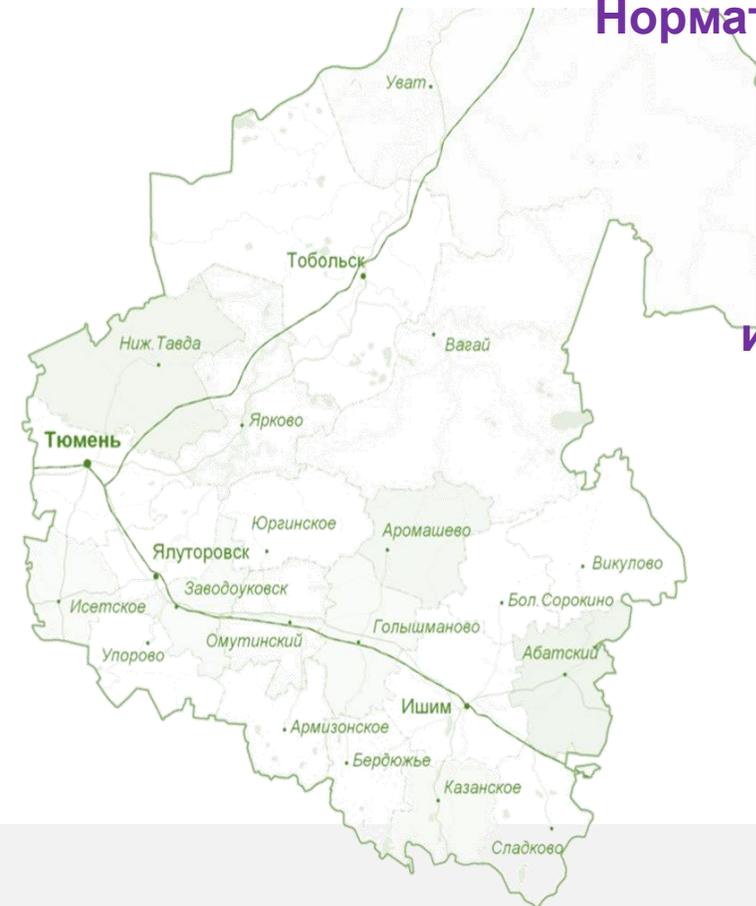
Цель: внедрение и развитие современных форм работы с обучающимися в системе наставничества Центров образования цифровых и гуманитарных профилей «Точка роста» Тюменской области.

Иванычева Татьяна Алексеевна
к.с.н. доцент, ст. преподаватель ЦНППМ ПР



**Вопрос 1. Внедрение целевой модели наставничества в ОО:
Нормативные основы внедрения целевой модели наставничества в РФ и ТО**

**Вопрос 2. СИСТЕМА организационно-методического,
информационно-методического обеспечения реализации системы
(целевой модели) наставничества
в образовательных организациях Тюменской области**



Вопрос 1. Внедрение целевой модели наставничества в ОО: Нормативные основы внедрения целевой модели наставничества в РФ

26. Распоряжение Минпросвещения России 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».

https://togirro.ru/assets/files/2021/cnppmpr_tyumen/norm_prav_regulirovanie_nastavnichestvo.pdf

ссылка на Полный список НПА

27. Письмо Минпросвещения России от **23.01.2020** № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества»)»

Приложение. 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 <Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями 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) (sudact.ru)



28. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.- Москва. – 2021.-

[МР по наставничеству_итог.docx - Яндекс.Документы \(yandex.ru\)](#)

Вопрос 1: «Внедрение целевой модели наставничества в ОО»

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.



28. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.- Москва. – 2021.-[2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf \(togirro.ru\)](https://togirro.ru/2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf)

Вопрос 1. Внедрение целевой модели наставничества в ОО: Примерные формы документов. ДОРОЖНАЯ КАРТА

26. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № 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». УТВЕРЖДЕНА распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145

Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (34 пункта)

Мероприятие	Сроки	Ответственные
<p>1. Информирование</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества - родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества 		
<p>3. Встреча</p> <ul style="list-style-type: none"> - с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества; - с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества 		
<p>5. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы</p>		

Вопрос 1. Внедрение целевой модели наставничества в ОО: Примерные формы документов. **ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМОГО**

п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества Возможно несколько!!!! Стр.10 Положения о наставничестве, пункт 2	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на (кейс/отзыв наставляемого, размещенные на) сайте организации	Отметка о прохождении программы
1												
2												

26. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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»
УТВЕРЖДЕНА распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145



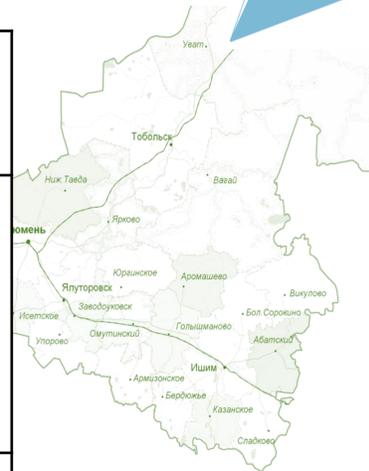
Вопрос 1. Внедрение целевой модели наставничества в ОО: Примерные формы документов. **ФОРМА БАЗЫ НАСТАВНИКА**

п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Возраст наставных	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма (ы) наставничества Стр.10 Положения о наставничестве, пункт 2	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка (на кейс/отзыв наставника, размещенные) на сайте организации о МЕРОПРИЯТИИ
1															
2															

26. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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"
УТВЕРЖДЕНА распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145

Вопрос 1. Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях: **формы, модели взаимодействия, виды**



<p>5 Форм</p> <p>С.15-22 Приложения</p>	<p>4 модели взаимодействия</p> <p>С. 16-177 Приложения</p>	<p>7 Видов наставничества</p> <p>С. 23-24 Приложения</p>
<p>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</p>	<p>Успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.</p>	<p>1. Виртуальное (дистанционное)</p>
<p>1.«Педагог – педагог»,</p>	<p>1. «Опытный педагог – молодой специалист»,</p>	<p>2. Наставничество в группе</p>
<p>2.«Руководитель образовательной организации – педагог»,</p>	<p>2. «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».</p>	<p>3. Краткосрочное или целеполагающее</p>
<p>3.«Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»</p>	<p>3. «Педагог-новатор – консервативный педагог»</p>	<p>4. Реверсивное</p>
<p>4.«Педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»,</p>	<p>4. «Опытный предметник – неопытный предметник»,</p>	<p>5. Ситуационное</p>
<p>5.«Социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования (далее – ДО).</p>	<p>в перспективе - педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»</p>	<p>6. Скоростное консультационное</p>
<p>28. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.- Москва. – 2021.-2022-metrek_razrabotka-i-vnedreniyu.pdf (toqir.ru)</p>		<p>7.Традиционная форма наставничества («один на один»)</p>

МЕТОДЫ (11)
ИНСТРУМЕНТЫ (9)



**Вопрос 1. Внедрение
(применение) системы
(целевой модели)
наставничества в
образовательных
организациях:
модели
взаимодействия**

Новые модели
наставничества
в практике
обучения и
развития
персонала
(cfin.ru)

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество (<i>One-on-One Mentoring</i> - «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) 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
Партнерское наставничество: «равный – равному» (<i>Peer-to-peer Mentoring</i>)	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<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
Групповое наставничество (<i>Group Mentoring</i>)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации



**Вопрос 1. Внедрение
(применение) системы
(целевой модели)
наставничества в
образовательных
организациях:
модели
взаимодействия**

Новые модели
наставничества
в практике
обучения и
развития
персонала
(cfin.ru)

		разрешить сложные ситуации
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
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
Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<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
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
Адаптировано из: Mentoring Program Toolkit. Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM [10]		

ИНСТРУМЕНТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (9)

«ИНСТРУМЕНТЫ» НАСТАВНИКА

- Собеседование
- Изучение документов педагога;
- Наблюдение в практической деятельности;
- контрольно-методические срезы;
- Контроль ведения документации;
- Анализ результатов деятельности;
- Анкетирование ;
- диагностирование (внешнее);
- Самоанализ;
- Консультация;



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

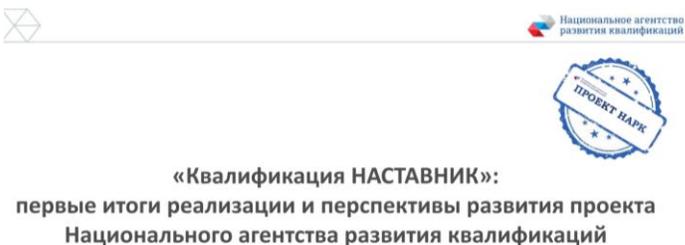


Консультация

<https://rosatomtalents.team/nastavnichestvo-zapisi>

Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях (общего, среднего профессионального и дополнительного образования) Российской Федерации – **конец 2022 года. [С. 3]**

Актуальность



НАСТАВНИЧЕСТВО: ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ И ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Национальное агентство развития квалификаций

ТФ: Выполнение функций наставника обучающегося по программам профобучения и профобразования

- Знакомство с предприятием, корп.культурой ...
- Проф. поддержка практиканта при разработке инд. программы практики
- Организация деятельности практикантов...
- Учет выпущенной обуча-ся продукции, использованных материалов и т.п.
- Контроль освоения ..., участие в аттестации по практике, квалификационном экзамене и т.п.

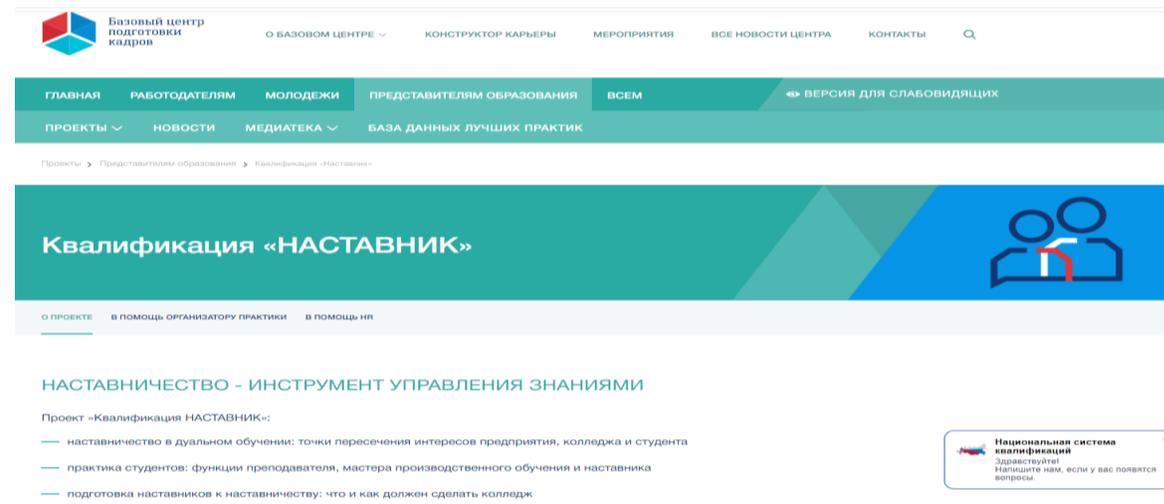
ТФ: Организация деятельности при прохождении профпробы

- Разработка совместно со школьником и(или) ищущим работу программы профпробы
- Организация деятельности по изготовлению продукта / решению задачи
- Информирование, проведение мастер-классов ...
- Оценка, обсуждение с ... профпробы

ТФ: Выполнение функций наставника молодого специалиста / нового сотрудника...

- Знакомство с предприятием, правилами поведения в подразделении ...
- Планирование стажировки* совместно со стажером*, согласование плана с руководителем (специалистом), курирующим данное направление деятельности в организации
- Введение стажера в профессию/должность: консультирование и(или) обучение наиболее рациональным методам выполнения работы/решения задач с учетом технологий, используемых в производственном (бизнес-) процессе и иных условий, обеспечение ресурсами, необходимыми для работы, поддержка в установлении деловых связей и т.д.
- Контроль выполнения заданий, адаптации, участие в принятии решения о прохождении испытательного срока

Система (целевая модель) наставничества позволит скоординировать развитие практик наставничества с внедрением **новой квалификационной категории «педагог-наставник» [С. 4]**



<https://bc-nark.ru/projects/education/mentor/>

28. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.- Москва. – 2021.-2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf

(togirro.ru)

magister posterum

Вопрос 1. Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях: **МОНИТОРИНГ**

Оцениваемые параметры мониторинга и оценки результатов реализации программы наставничества: **Актуально: мониторинг**

26. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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» УТВЕРЖДЕНА [распоряжением](#) Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145

1. % посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
2. % реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
3. % обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
4. Количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
5. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
6. Число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
7. Количество собственных профессиональных работ: статей, методических практик как специалиста, выступавшего в роли наставляемого и так наставника.

Вопрос 1. Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях: МОНИТОРИНГ - РИСКИ

Актуально: мониторинг

28. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.- Москва. – 2021.-[2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf \(togirro.ru\)](https://togirro.ru/2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf)

При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие **риски**:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества. [С. 19]

О системе минимизации рисков + МЕРОПРИЯТИЯ более подробно говорится в п.6 Методических рекомендаций по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Приложение). [С. 28-29]

Вопрос 1. Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях: **ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ**

Три основных этапа:

- **подготовительный** (информирование, нормативные локальные акты),
 - **основной** (приказ о создании пар, программы, диагностика дефицитов, ИОМ (С.16-алгоритм), плана работы, их реализация)
 - **заключительный** (результаты программы, обмен опытом, поощрение, рефлексия, мониторинг)
- [С. 10, Приложение]

2.2.1. Кто может быть наставником? [С. 11 Приложение]

2.2.2. Требования к компетенциям наставника [С. 11-12 Приложение]

2.2.3. Кто может быть наставляемым? [С. 13-14 Приложение]



РЕЗЮМЕ 1. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» фактически сводятся к неким **правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами.**

Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. [С. 14-15]

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, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников)

включает описание **форм и видов** наставничества, **участников** наставнической деятельности, **направления** наставнической деятельности и **перечень мероприятий (ПЛАН)**, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

28. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.- Москва. – 2021.-[2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf \(togirro.ru\)](#)

Персонализированная программа наставничества: СТРУКТУРА

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе):

- 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.



Персонализированная программа наставничества: НАПРАВЛЕНИЯ в ПЛАНЕ МЕРОПРИЯТИЙ

В программе - план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации:

1. Научно-теоретические,
2. Нормативные правовые,
3. Предметно-профессиональные,
4. Психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей),
5. Методические (содержание образования, методики и технологии обучения),
6. ИКТ-компетенции,
7. Цифровизация образования,
8. Внеурочная и воспитательная деятельность,
9. Здоровьесбережение обучающихся.

4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества. [С. 25-28]

28. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.- Москва. – 2021.-[2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf \(togirro.ru\)](https://www.togirro.ru/2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf)

Персонализированная программа наставничества

4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества. [С. 25-28]

Оценка показателей системы наставничества по **четырем характеристикам:**

1. Реакция наставляемого, или его **эмоциональная удовлетворенность** от пребывания в роли наставляемого: **анкетирование;**
2. Изменения в знаниях и их оценки: **тестирование профессиональных компетенций;**
3. Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях: **анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение ;**
4. Общая оценка результатов для образовательной организации: **предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса)**

28. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.- Москва. – 2021.
[-2022-metrek_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf \(togirro.ru\)](#)

РЕЗЮМЕ 1.

- Это **не цель, а средство**.
Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких целей не подходит.

- Это практика, которая (как и большинство образовательных практик) **не внедряется, а взращивается**.
Взращивается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.





Вопрос 2. СИСТЕМА организационно-методического, информационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области

1. Создание нормативной правовой документации:

➤ Региональном уровне

Приказ [ДОиН ТО от 26.03.2022 г. №185/ОД «Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области»](#) с приложением о Дорожной карте <https://togirro.ru/kto-my/svedeniya-ob-obr/departments-entrs/centry/cnppmpo-razdel/razd-soprovozhdenie/nastavnichestvo/dokumenty.html>

- **Муниципальном уровне: план мероприятий ММС ТО, и его реализация в год Педагога и Наставника (2023)**
- **Институциональном уровне** (в организациях ОО ТО; дополнительного образования «ТОЧКА РОСТА», СПО ПОО ТО)

- **приказы «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»: дорожная карта (план мероприятий)** по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- **приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп** с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью [Наставничество - образовательные организации \(ОО\) 2022 - Google Таблицы](#)



Вопрос 2. Система организационно-методического, информационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

26 марта 2022

г. Тюмень

№ *185/од*

Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области

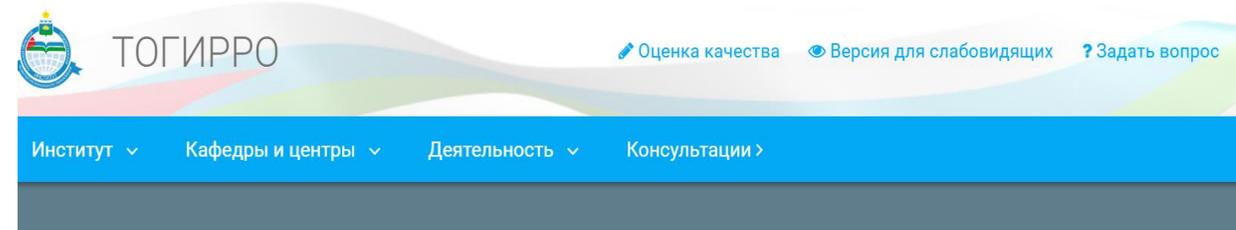
В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста» п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области согласно приложению к настоящему приказу.

2. Заведующему сектором профессионального развития кадров управления развития образовательной среды довести настоящий приказ до сведения

Ссылка на региональное Положение о наставничестве [polozhenie_25.05.2022_185-od.pdf \(togirro.ru\)](https://togirro.ru/kto_my/svedenya_ob_obr/departments_entr/centry/cnppmpo_razdel/razd_soprovozhdenie/nastavnichestvo.html) 25.03.2022

https://togirro.ru/kto_my/svedenya_ob_obr/departments_entr/centry/cnppmpo_razdel/razd_soprovozhdenie/nastavnichestvo.html



[Главная](#) / [Институт](#) / [СВЕДЕНИЯ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ](#) / [СОТРУДНИКИ](#) / [ЦЕНТРЫ](#) / [ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ](#) / [СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ](#) / [НАСТАВНИЧЕСТВО](#)

НАСТАВНИЧЕСТВО

- [ДОКУМЕНТЫ](#)
- [МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ](#)
- [МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ](#)
- [МЕРОПРИЯТИЯ](#)



Вопрос 2. Система организационно-методического, информационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области

1. Создание региональной базы НПА :

➤ **Общего образования**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1LHEP6ChwFXC99lhoELsnI933oZu3ZqmlaQ2QFzA3fuw/edit#gid=0>

➤ **Общего образования «Точка Роста»** <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1I43RZMy59HCPgBL-ENZj9p8rrofjNtzKHAOC4T9NNRs/edit?usp=sharing>

➤ **Среднего профессионального образования**

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1YQT8qLW0FBN-0_fJpBZo33pfmsgSGq3x/edit#gid=1172895954

➤ **Дополнительного образования** <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1kZ67Xitr-PM4uGvWLHBVqCV2eBOphWgo-0dKTvklol/edit#gid=267901259>

2. Создание региональной базы наставников и наставляемых



Вопрос 2. Система организационно-методического, информационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области

3. Разработка методических материалов для наставника и наставляемого (сайт ТОГИРРО ЦНППМ ПР, вкладка Сопровождение-Наставничество)

https://togirro.ru/kto_my/svedenya_ob_obr/departments_entr/centry/cnppmpo_razdel/razd_soprovozhdenie/nastavnichestvo.html

4. Разработаны материалы анкетирования для педагогов-наставников и молодых педагогов ОО ТО

АНКЕТА №1

<https://forms.gle/M8xqcfs9eES2CYYN6>



Анкета. Педагоги Тюменской области
(ОО) (2023)

Анкета№3: <https://docs.google.com/forms/d/1ss3ZOXtAGjngCpl8YbB-0jixg2tcCsar0ggypxE-IO/edit#responses>



Анкета. Молодые педагоги ОО
Тюменской области (2023)

Уважаемые коллеги, заполните, пожалуйста, анкету.
Это поможет сделать нашу методическую работу продуктивнее в рамках
организации наставнической деятельности в образовательных организациях.

АНКЕТА №2: Запрос от педагога по теме СЭВ

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfjOz9uweW5PFevAwzq0PD9gQjkV3siTuGVJT3H1EvzdT5VLw/viewform>



Анкета. Эмоциональное выгорание.
Педагоги Тюменской области



Вопрос 2. Система организационно-методического, информационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области

5. Подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар «ДВЕ ЗВЕЗДЫ» в течении трёх лет для ОО ТО (2020, 2021, 2022, 2023 гг.)

Конкурс профессионального мастерства «Звездный час» номинация «Две звезды» **с охватом более 100 пар участников** (октябрь):

https://vk.com/cnppmpr_72?w=wall-191955036_3129 https://togirro.ru/aktualno_segodn/institute_news/prazdnik_urozhaya_2022.html

6. Повышение квалификации - КПК и семинары, коуч-сессии «ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОО» в течении трёх лет (2020, 2021, 2022, 2023)

7. Организация обмена педагогическим и наставническим опытом (сервис Падлет)

Пример: 2022 Обновленные ФГОС https://padlet.com/ivanicheva_ta/7pflsiu3tj6xnwfi

8. Мероприятия по тьюторству как одного из элементов наставничества

https://togirro.ru/kto_my/svedenya_ob_obr/departments_entrs/centry/cnppmpo_razdel/razd_soprovozhdenie/nastavnichestvo/meropriyatiya_nastavnichestvo/tyutorstvo.html



Система организационно-методического, информационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области

- ❖ **Официальный сайт образовательной организации региона и вкладка Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – ЦНППМ ПР**
https://togirro.ru/kto_my/svedenya_ob_obr/departments_entrs/centry/cnppmpo_razdel/razd_soprovozhdenie/nastavnichestvo.html;
- ❖ **Сетевое взаимодействие образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.**



Система

организационно-методического, информационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области

➤ ПЕРСПЕКТИВЫ реализации на 2023 год:

- Информационная открытость образовательной организации в рамках внедрения целевой модели наставничества (продолжение заполнения банка данных наставников и наставляемых)
- Разработка планов участия в проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность (на сайтах ОО региона – персонализированные программы (разработка/совершенствование), проекты);
- Организационно-методическая помощь наставляемым и наставникам в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.
- Расширение сетевого взаимодействия образовательных организаций (ОО, ПОО, ДО) и других субъектов (ВО) в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

10.02.2023

ЗАДАНИЕ: пройти АНКЕТИРОВАНИЕ №1 и №2

АНКЕТА №1

<https://forms.gle/M8xqcfs9eES2CYYN6>



Анкета. Педагоги-наставники Тюменской области (2023)

Уважаемые педагоги, заполните, пожалуйста, анкету.
Это поможет сделать нашу методическую работу продуктивнее.



АНКЕТА №2: Запрос от педагога по теме СЭВ

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfjOz9uweW5PFevAwzq0PD9gQjkV3siTuGVJT3H1EvzdT5VLw/viewform>



Анкета. Эмоциональное выгорание.
Педагоги Тюменской области



Анкета. Молодые педагоги ОО Тюменской области (2023)

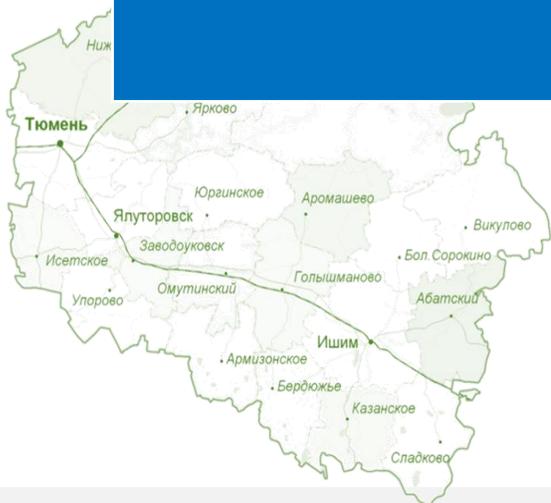
Создание Плана мероприятий год Педагога и Наставника 2023

Раздел 1. Участие в федеральных мероприятиях Года педагога и наставника

Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственный исполнитель и соисполнители	ссылка на сайте ОО
--------------------------	------------------	---	--------------------

Раздел 2. Наиболее значимые региональные мероприятия Года педагога и наставника

Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственный исполнитель и соисполнители	ССЫЛКА
--------------------------	------------------	---	--------



интересные идеи

было интересно

практическая напр

необходимо для работы

информативно

ПОЗНАВАТЕЛЬНО

огромные возможности учен

спасибо большое за курсы

познавательно и круто

стимул

спасибо за новизну

интересно

субъектно

комплексно

Контакты: Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников образования (ЦНППМ ПР):

Тюменской зоны:

г.Тюмень, ул. Малыгина 73а, 8(3452)685729, Кускова Марина Валентиновна, адрес электронной почты:

mp_center_tyumen@togirro.ru

ВК https://vk.com/cnppmpr_72 Instagram [@cnppmpr_72](https://www.instagram.com/cnppmpr_72)

Тобольской зоны:

г. Тобольск, ул. Знаменского, 58, 4-й этаж, 8(3456)234-587, Полякова Светлана Васильевна, адрес

электронной почты: mp_center_tob@togirro.ru

ВК (Тобольск) <https://vk.com/club191152161>

Ишимской зоны:

г. Ишим, пл. Соборная, 2, 8 (34551)231-10, Менг Оксана Васильевна, адрес электронной почты:

mp_center_ishim@togirro.ru

ВК (Ишим) <https://vk.com/club190083585>

Иванычева Татьяна Алексеевна

к.с.н. доцент

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Сертифицированный Федеральный эксперт качества профессионального образования РФ

Почетный работник высшего профессионального образования РФ,
Профессор PAE,
DOCTOR OF SCIENCE, HONORIS CAUSA

Член Гильдии Экспертов Профессионального образования РФ

Член Российского Общества Социологов (РОС)

Член Международного научного сообщества - European Academy of
Natural History

Член Ассоциации руководителей образовательных организаций РФ

Основатель научного направления

«Развитие региональной системы подготовки кадров среднего профессионального образования на основе стратегии модернизации образовательного пространства»

<https://famous-scientists.ru/direction/view/440>

8-912-929-04-39.

ivanicheva_ta@mail.ru