

Педчтения 20.03.2023

Пеньевская И.И., методист МБОУ «Строевская СОШ»

**Сл.1 Методическое сопровождение реализации целевой модели
наставничества по форме
«педагог-педагог» в муниципальной системе образования**

Сл.2. В декабре 2019 г (25.12.2019) вышло Распоряжение Минпросвещения РФ от г (№ Р-145), которое стало основой для работы организации работы по наставничеству. Этим Распоряжением утверждена методология (целевая модель) наставничества, которая разработана для достижения сквозного результата по национальному проекту «Образование» и Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации Системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Сл.3. На основе этих документов в МБОУ «Строевская СОШ» и школах Строевского округа в 2020 - 2022 годах в рамках инновационной деятельности был реализован Методический проект Внедрение модели наставничества по форме «учитель – учитель» и, соответственно, был накоплен некоторый опыт работы по наставничеству.

Документ, которым была конкретизирована работа в нашем регионе - это Распоряжение, Министерства Архангельской области от 22.03.2022 № 483, которым муниципальным органам управления предписывается обеспечить включение 100 процентов образовательных организаций в реализацию системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в Архангельской области. Эта конкретная задача обозначила узкий фронт работы, что, в принципе, позволило понятно и предметно планировать работу.

Сл.4. Практика реализации Методического проекта по наставничеству на уровне Строевского школьного округа позволило нам определить, как стать школой, где реализуется система (целевая модель) наставничества и, таким образом, войти в эти 100%. Соответственно такая работа позволила определить шаги Алгоритма

действий по внедрению практики наставничества в образовательной организации (об алгоритме чуть ниже).

Подводя итоги реализации методического проекта по наставничеству на муниципальном экспертном совете, было выдвинуто предложение о необходимости создания Методического объединения (МО) наставников, которое бы объединяло педагогов, занимающихся этим направлением работы в муниципалитете в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Сл.5. Это предложение было поддержано Управлением образования в лице заместителя Начальника УО Темежниковой И.Д. и реализовано через создание районной творческой группы «Наставничество». Организация работы районной творческой группы «Наставничество» стала одним из пунктов Дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Устьянского района, утвержденной приказом Управления образования от 31 августа 2022 года № 320А.

При планировании работы педагогического сообщества по теме наставничества был использован **проектный подход, проектное планирование:**

Сл.6. Тема ТГ была определена как: Реализации системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в школах Устьянского района (в соответствии с Распоряжением Министерства Архангельской области от 22.03.2022 № 483).

Цель: Осуществление оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Мы планировали вести работу по следующим **направлениям (задачи):**

- ✓ консультирование по разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников;

- ✓ консультирование по разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- ✓ содействие в формировании пар (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников т.п.);
- ✓ анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- ✓ организация мониторинговых и оценочных процедур хода реализации персонализированных программ наставничества;
- ✓ организация конкурсных процедур для наставников и наставляемых;
- ✓ участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников

Сл.7. Следует отметить, что поскольку требование введения работы по наставничеству было обязательным для всех образовательных организаций, то в работе этого педагогического сообщества приняло участие очень много педагогов. Были проведены даже параллельные заседания для отдельных образовательных организаций по одной и той же теме. Таким образом, 86 педагогов приняли участие в обсуждении, обучении по теме «Запуск системы наставничества: условия и ресурсы». Первые заседания носили семинарский характер, где представляли опыт коллеги, уже имеющие опыт в продвижении наставничества или прошедшие путь в инновационном проекте. Но основной задачей ставился вопрос о раскрытии методики, процесса внедрения наставничества в ОО. Т.Е. искали ответ на вопрос «Что делать?».

Сл.8. Основным материалом, который был предложен слушателям, стал **практикум «Алгоритм действий по внедрению практики наставничества в образовательной организации»**. Моя задача как руководителя педсообщества состояла в том, чтобы дать коллегам неким алгоритм действий, показать, с чего надо начать работу, какие планируем результаты предусмотреть, какой методический продукт получить в итоге. Итак.

Первый шаг алгоритма - подготовка условий для запуска программы наставничества: разработка нормативной базы, информационное продвижение наставничества в образовательной организации, назначение куратора. Эту задачу ОО должны были решить к 30 ноября 2022 года (согласно областного распоряжения).

Сл.9. Второй шаг алгоритма - формирование базы наставников и наставляемых. Мы рассмотрели, как можно организовать наставнические пары с точки зрения **ролевой ситуации**.

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

И с точки зрения форм наставничества

педагог-новатор	консервативный педагог
опытный педагог	молодой специалист
опытный предметник	неопытный предметник
лидер педагогического сообщества	педагог, испытывающий профессиональные затруднения

Рассмотрели «портреты» участников программ наставничества. Формирование базы потенциальных наставников строится из поиска педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Основная задача этапа заключается в **выявлении конкретных проблем педагогов** образовательной организации разных уровней образования, которые можно решить с помощью наставничества.

НАСТАВНИК		Портреты участников программы наставничества
1 Наставник-предметник		В) опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин и другой разносторонней помощи
2 Наставник-консультант		А) помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста, помогает в реализации профессиональных качеств
3 Наставник - активный участник (лидер) педагогического сообщества		Г) педагог, имеющий профессиональные успехи (имеет результативный опыт участия в различных профессиональных конкурсах, автор учебно-методических материалов)
4 Наставник - педагог - новатор		Б) педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ
		Д) педагог, который обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией
НАСТАВЛЯЕМЫЙ		Портреты участников программы наставничества
1 Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы		Б) которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации
2 Педагог с опытом работы		В) имеющий затруднения в собственном методическом росте.
3 Молодой специалист		Г) имеющий малый опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями
4 Педагог		А) находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Сл.10. Третий шаг – обучение наставников

ТГ Наставничество, корпоративное обучение в ОО, курсы, вебинары АОИОО

Четвертый шаг - формирование пар «наставник - наставляемый».

Основная задача этапа - сформировать пары «наставник - наставляемый» таким образом, чтобы профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника соответствовал запросам наставляемого.

Пятый шаг алгоритма - организация работы наставнических пар/групп. **Разработка персонализированных программ наставничества.**

Этот этап потребовал конкретизации работы в наставнических парах. Конкретизации в ответе на вопрос: в чем должна заключаться деятельность наставника и наставляемого? И, соответственно, как их деятельность должна отразиться в наставнической программе пары или группы?

Ссылка. Для этого был разработан помощник - **Шаблон персонализированной программы наставничества**, в котором отражены позиции (портреты) наставника и наставляемого, этапы, цель взаимодействия, планируемый результат в виде методического продукта, а также примерное/возможное содержание встреч наставника и наставляемого.

Виды встреч «Наставник – наставляемый»:

- **организационные** встречи в рамках которых определялись цель взаимодействия, планируемые результаты, методический продукт;
- **рабочие** встречи, в процессе которых обсуждались предстоящие действия, планировались курсы повышения квалификации, осуществлялась регистрация на ближайшие вебинары, проводились уроки, мероприятия, готовились методические разработки, шла подготовка к профессиональным конкурсам;
- **заключительные** встречи для подведения итогов работы.

Сл.11. Одним из показателей результативности работы наставнической пары мы предложили получение **методического**

продукта. Такой опыт был отработан при реализации проекта в Строевском ШОО, и был полезным и понятным. Суть состоит в том, что каждая наставническая пара работает по выбранной теме и получает конкретный методический продукт, например:

- Сопровождение ПК наставляемого – получение квалификационной категории при аттестации;
- Сопровождение исследовательской деятельности – создание и представление исследовательских, проектных работ учащимися,
- Сопровождение обобщения опыта работы – публикации статей педагогов в методических, научных изданиях,
- Сопровождение освоения какой-либо технологии – представление опыта педагогом через различные формы методической работы: открытые уроки, МК, выступления.

Первые заседания ТГ «Наставничество» прошли в течение ноября, чтобы школы успели выполнить требование Министерства. Затем, уже в декабре мы встретились с наставниками в Сферуме на консультационную встречу.

Сл.12. Что получилось у наставнических пар, мы увидим на заключительном заседании ТГ в апреле. С одной стороны, шаблон, который был предложен педагогам, может привести к однообразию получаемого опыта, но с другой стороны понятный алгоритм позволяет решать поставленную задачу по внедрению системы наставничества в каждой образовательной организации.

Можно надеяться, что среди шаблонного опыта, мы получим и творческие, научные результаты от самых продвинутых, самостоятельных педагогов, которые могут «заглянуть за горизонт». Как руководитель ТГ «Наставничество» надеюсь на содержательный диалог.

Таким образом, мы подошли к **итоговому шагу шестому алгоритма** по внедрению целевой модели наставничества в ОО – это

завершение программы наставничества в образовательной организации.

На этом этапе нам особенно будет полезен еще один региональный документ. Распоряжение Министерства образования Архангельской области от 17 октября 2022 г., которое вносит изменения в Распоряжение от 22 марта 2022г. А именно дополняется разделом «Механизмы мотивации и поощрения наставников». **Так как основные задачи 6 этапа:** подведение итогов работы каждой пары или группы, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. В документе наряду с организацией фестивалей, форумов для наставников, популяризация в СМИ, награждение государственной наградой «За наставничество», вручение Благодарностей, учет при аттестации, есть пункт **о материальном стимулировании педагогов за эту работу.**

Сл.13. Надеемся, что последовательное сопровождение работы по наставничеству на муниципальном уровне позволит ОО без труда подвести итоги по окончанию учебного года как по вопросу **Нормативного сопровождения реализации программ наставничества в образовательных организациях Устьянского района, так и по вопросу внедрения программ наставничества в образовательных организациях Устьянского района/округа.**

Форма мониторинга заложена в выше упомянутом Приказе Управления образования.

Сл.14 Информация о проводимых мероприятиях по внедрению системы наставничества, полезные документы размещены на сайте ИРЦ Устьянского муниципального округа (ОСОШ № 2).

Раздел РПС, вкладка Наставничество.