

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

Развитие системы петербургского наставничества в ДОО

Выступающий: Зайцева Кристина Сергеевна, заведующий центром
развития наставничества

26 октября 2022 года

Центр развития наставничества

Внедрение методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, 2020 -2024 гг.



Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка

Распространение лучших наставнических практик для детей и молодежи Санкт-Петербурга

Установление сотрудничества между различными организациями

Обеспечение мер по ДПО наставников

Функционирует с 01 сентября 2020 года

УЧАСТНИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- * 67 ПИЛОТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (2020 год)
- * БОЛЕЕ 700 ШКОЛ, 45 УЧРЕЖДЕНИЙ СПО, 58 УЧРЕЖДЕНИЙ ДОД
(100% С 01.09.2021 г.)



**Санкт-Петербургская академия
последипломного образования**

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»

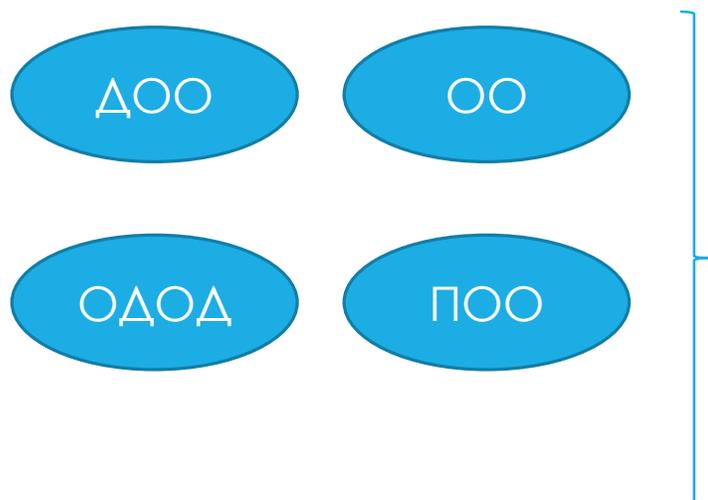
 письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

КАКОВЫ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА?

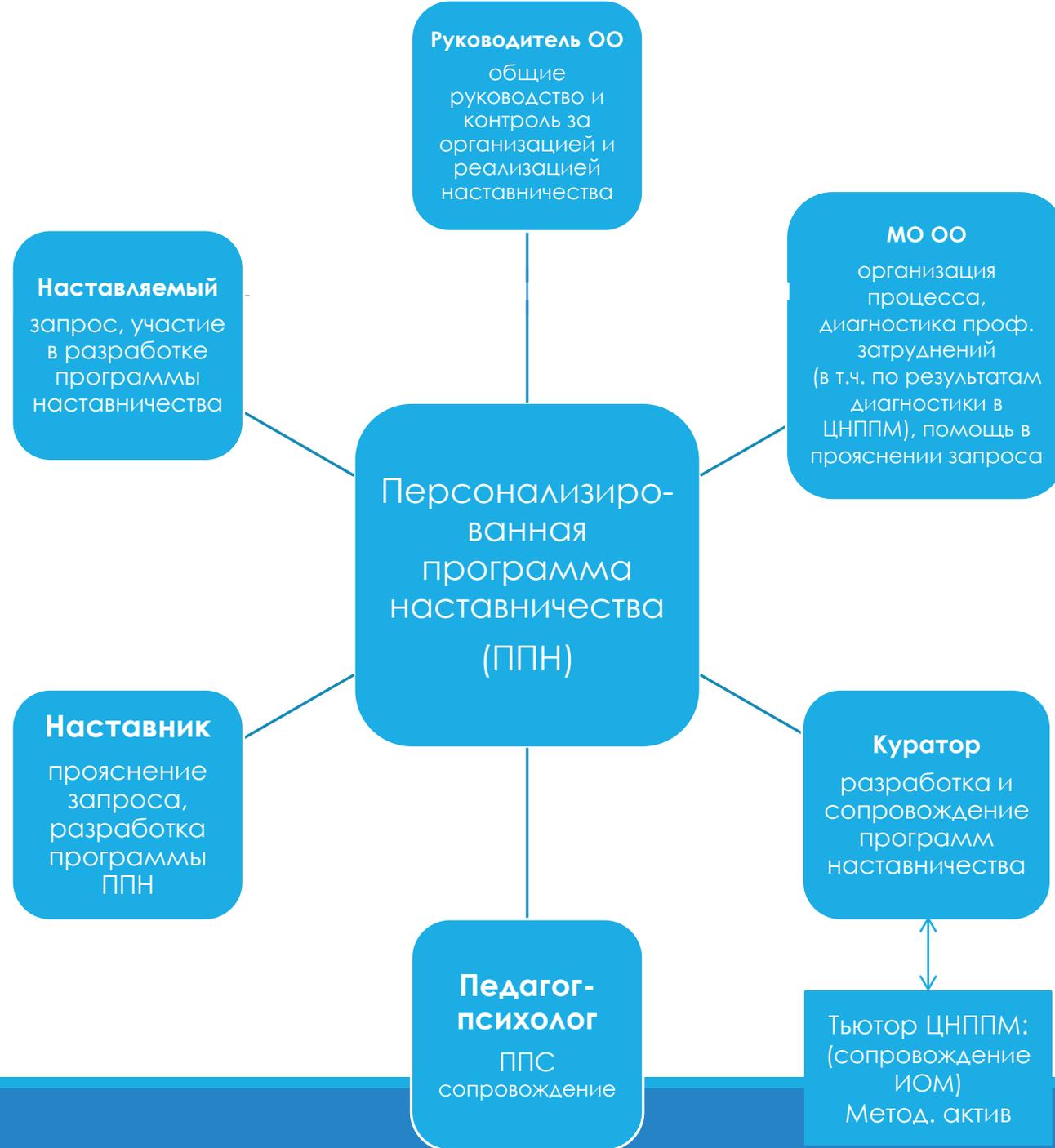
Создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в ОО для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления 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;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

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 и формирование компетенций наставника в процессе обучения на уровне ОО и по программам 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

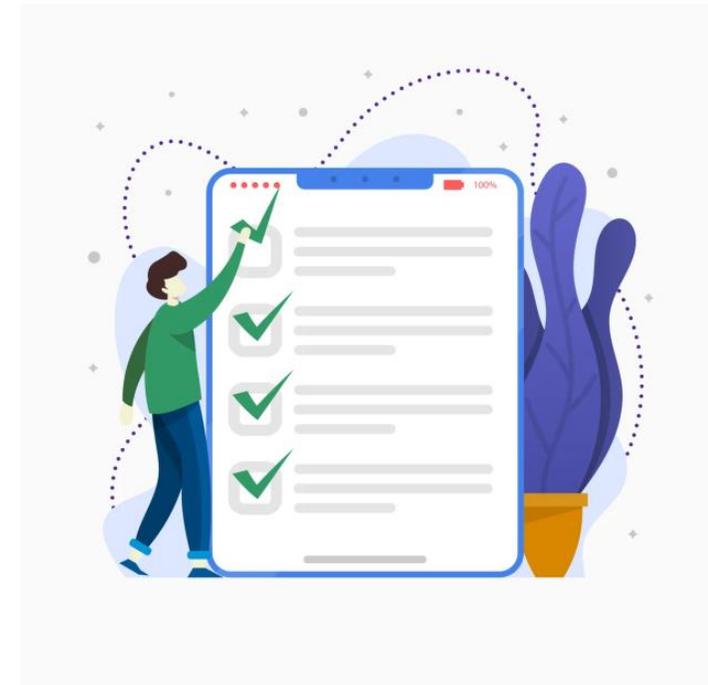
Ситуационное
наставничество

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, или 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 ДОО)?

- ❖ Разработать [Положение о системе наставничества педагогических работников](#) в образовательной организации (будет типовая форма)
- ❖ Разработать [Дорожную карту по реализации положения](#) о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (будет 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, 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?





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

ВСЕГДА ГОТОВЫ К СОТРУДНИЧЕСТВУ!