

# ВСЕРОССИЙСКИЙ СЕМИНАР ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ



## Проектная сессия

Модераторы:  
Захарова Марина Владимировна,  
проректор Брянского ИПКРО  
Карпеева Ирина Вячеславовна,  
методист Академии социального  
управления Московской области



**Внедрение системы (целевой модели)  
наставничества педагогических  
работников в практику работы  
образовательных организаций  
системы общего образования**

**Технология наставничества  
выступает в качестве  
ключевого элемента  
новой динамичной методической  
системы, обеспечивающей  
возможности для своевременной  
адаптации педагогов к  
меняющимся условиям**



# Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года

**Формула расчета:**  
 **$N=A/B*100\%$**

**N** – доля образовательных организаций, реализующих систему наставничества педагогических работников, процент.

**A** – количество образовательных организаций, реализующих систему наставничества педагогических работников, единиц.

Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

**B** – количество образовательных организаций в субъекте Российской Федерации 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.

# Целевые установки по внедрению системы наставничества в ОО





# Проблемное поле

- **дефицит знаний *молодых педагогов*** в области педагогических технологий и преподавательских умений, отвечающих требованиям ФГОС и профессионального стандарта
- **кризис профессионального роста *у педагогов со стажем***, профессиональное выгорание
- **дефициты различного характера** (предметные, методические, метапредметные), выявленные *у педагогов различных категорий* в ходе исследований профессиональной компетентности

# Кто становится наставляемым?



**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, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения, восполняя свои профессиональные дефициты





# Категории наставляемых

- 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 ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения, имеющие профессиональные дефициты и осознающие потребность в наставнике;
- стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в образовательной организации

# Нормативно- правовая основа

**Методология (целевая модель) 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, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145**

**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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).**

**Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21 декабря 2021 г.**

# Нормативно- правовая основа

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);

Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р);

Методические рекомендации по *реализации мероприятий* по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33);

Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по *созданию и обеспечению функционирования* региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 06 июля 2021 г. № 2163

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

## ТЕЗАУРУС

### Наставничество –

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

[ПОДРОБНЕЕ](#)



# Механизмы внедрения системы наставничества в ОО





# Модель реализации

**1** **Внутренний контур:**  
образовательная организация

**2** **Внешний контур:**  
региональный и муниципальный уровень

**3** **Внешний контур:**  
федеральный уровень



# Модель реализации: внешний контур на примере Московской области





# Региональный уровень

Министерство образования Московской области

ГБОУ ВО МО «Академия социального управления»

Вузы

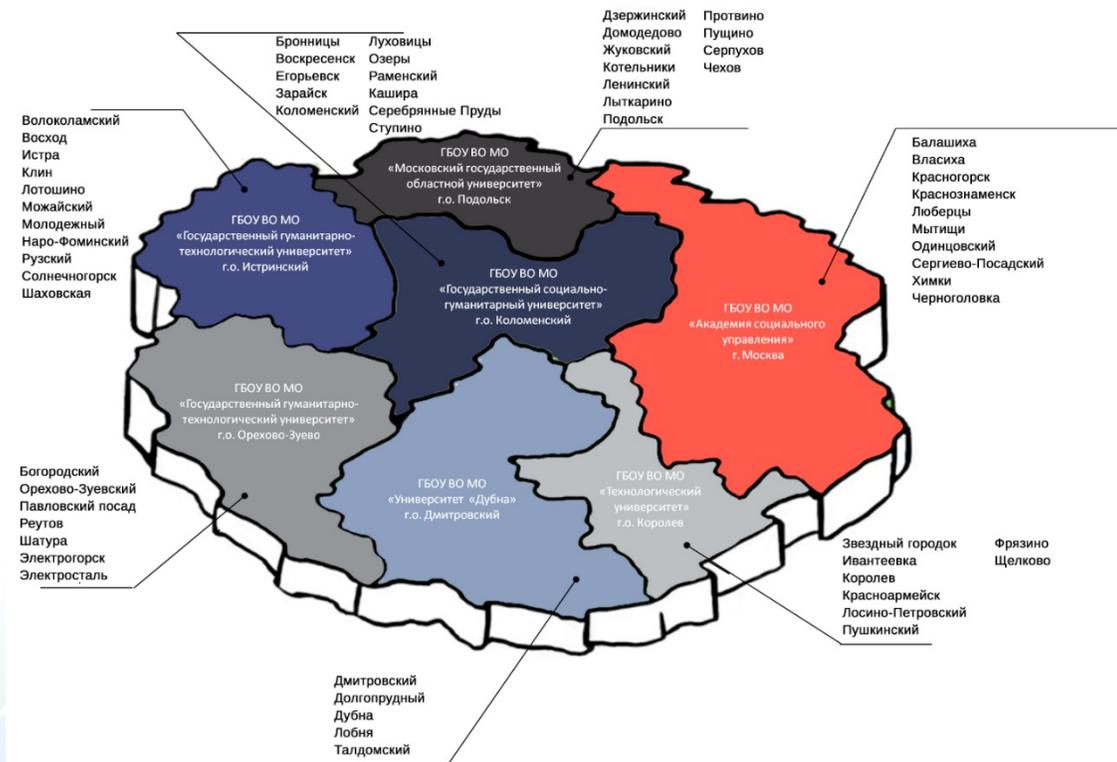
Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области

Областной центр дополнительного образования и патриотического воспитания детей и молодежи



# Положение о функционировании Региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области (распоряжение МОМО №3-586 от 15.09.2021 года)

## Концепция системы наставничества в области профессионального роста педагогов Московской области (приказ АСОУ № 382-04 от 17.03.2022 года)

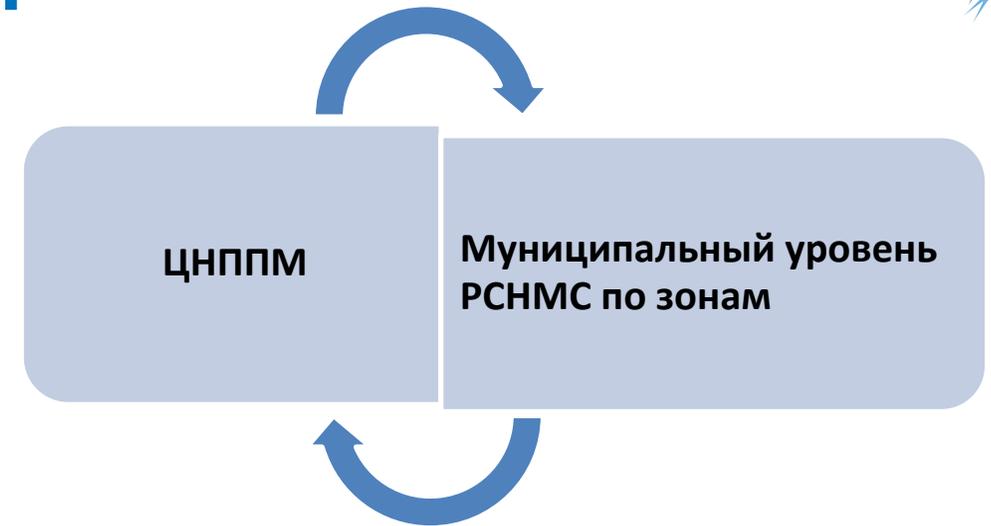


7 ЦНППМ: один по модели «Стандарт» – на базе ГБОУ ВО МО АСОУ и 6 по модели «Мини» – проектное управление, Программа научно-методического сопровождения, Стандарт экосистемы научно-методического сопровождения

<https://cppm.asou-mo.ru/>

Линейно-функциональное управление включает Центр-«стандарт», Центры-«мини», муниципальные методические службы, СП, РИП, участников региональных проектов

# Муниципальный уровень



- Сетевое взаимодействие
- Стажировки
- Семинары, практикумы
- Менторство
- Методический аудит
- Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

# Проектная лаборатория молодых специалистов и их наставников «Формула успеха»



Молодые специалисты

Онлайн-конструктор «Мой урок по ФГОС»

Вебинары и тренинги «Образовательные технологии»

Конкурсы «Мой урок по ФГОС», эссе – подготовка к конкурсу «Дебют»

Деловые игры, кейс-сессии

Наставники

Школа наставников «Современный урок»

Стажировочные площадки, региональные инновационные площадки

Единая информационная база наставников

Банк лучших наставнических практик



**Цель проекта:** создание условий для адаптации, эффективного включения в педагогическую деятельность и повышения профессионального потенциала 80% молодых специалистов.

### Показатели и критерии эффективности проектов

Наименование показателя	Значение показателя эффективности	Методы сбора информации и инструменты оценки
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в деятельность по поддержке молодых педагогов	80% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников
Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100% от общего числа школ	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников
Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (стажировочных площадок)	30% от общего числа школ	Мониторинг деятельности стажировочных площадок



# Модель реализации: внутренний контур



- 1 Образовательная организация издает **ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ** о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА** педагогических работников в образовательной организации, **ДОРОЖНУЮ КАРТУ** по его реализации и другие документы.





# Модель реализации: внутренний контур

## 2

Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).



# Модель реализации: внутренний контур



3

Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.



# Модель реализации: внутренний контур



# 4

Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.



# Контрольные точки мониторинга

Письмо Министерства просвещения России от 01.03.2022 № АК-372/08 о предоставлении информации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях в целях обеспечения реализации контрольной точки 2.2.15 «Мониторинг актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации об утверждении положений о наставничестве» федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

**СТАТС-СЕКРЕТАРЬ –  
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006  
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 587-01-13  
E-mail: info@edu.gov.ru  
ОГРН 1187746728840  
ИНН/КПП 7707418081/770701001

01.03.2022 № АК-372/08

Руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования

О предоставлении информации

В 2022 году в субъектах Российской Федерации внедряется и реализуется система наставничества педагогических работников образовательных организаций.

В связи с этим руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, было направлено совместное 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.

В целях обеспечения реализации контрольной точки 2.2.15 «Мониторинг актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации об утверждении положений о наставничестве» федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в 2022 году прошу представить информацию в адрес ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»



# Контрольные точки мониторинга

- **Акт об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО**
- **Акт об утверждении дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО**
- **Акт (акты) о закреплении пар «наставник – наставляемый»**
- **Локальные акты, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества**



# Контрольные точки мониторинга

- Наличие **персонализированных программ наставничества**, индивидуальных образовательных маршрутов
- Мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует **ИТОВОВЫЙ аналитический отчет по внедрению системы наставничества**



# Дорожная карта / план мероприятий



<i>Этап</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Описание мероприятия</i>	<i>Планируемые результаты</i>	<i>Категория участников</i>	<i>Ресурсы</i>	<i>Ответственные</i>
	Обучающий семинар: Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации. Изучение требований к педагогу в ведении документации.			Кадровые: куратор, наставники. Методические: нормативные документы, локальные акты. Материально-технические: компьютер, принтер, экран, проектор.	

# Дорожная карта / план мероприятий



<i>Этап</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Описание мероприятия</i>	<i>Планируемые результаты</i>	<i>Категория участников</i>	<i>Ресурсы</i>	<i>Ответственные</i>
	Круглый стол: Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (проблемно ориентированный анализ).	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур. Закрепление пар «наставник – наставляемый».			Кадровые: куратор, педагог-психолог, наставники. Методические: диагностические карты, анкеты, тесты. Материально-технические: методический кабинет, компьютер, принтер.	