

**Организация процесса внедрения
Региональной целевой модели
наставничества в образовательных
организациях Удмуртской Республики**

Установочный вебинар
Региональный наставнический центр

**РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
НАСТАВНИЧЕСТВА: СОДЕРЖАНИЕ,
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧАСТНИКОВ,
ОСНОВНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ
ДОКУМЕНТЫ**

Пюрияйнен Дарья Михайловна, к.и.н., директор РНЦ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ НАСТАВНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Пюрияйнен Дарья
Михайловна, к.и.н.,
директор РНЦ



Борлукова Наталья
Владимировна,
методист РНЦ



РЕГИОНАЛЬНЫЙ НАСТАВНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Комарова Ольга
Вячеславовна,
методист РНЦ



Харлова Елена
Леонидовна, методист
РНЦ



РЕГИОНАЛЬНЫЙ НАСТАВНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

РНЦ создан в январе 2022 г.

Основная цель: организационное, методическое и аналитическое сопровождение и мониторинг программ наставничества Удмуртской Республики.

Главные задачи на 2022 г.:

1. Внедрение и реализация Региональной целевой модели наставничества Удмуртской Республики (включая положение о мониторинге).
2. Обеспечение максимального количества образовательных организаций, реализующих Региональную целевую модель наставничества для педагогических работников к декабрю 2022 г.

ИНИЦИАТИВА ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИЕ



В. В. Путина перед Федеральным Собранием РФ 01.03.2018 г. отметил: «Значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнёрство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными»

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»

распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря
2019 г. N° Р-145

**«МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО
РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ
МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ»**

24 декабря 2021 г.

ЦМН

Наставничество

– универсальная
технология передачи
опыта, знаний,
формирования
навыков, компетенций,
метакомпетенций и
ценностей через
неформальное
взаимообогатяющее
общение, основанное на
доверии и партнерстве

24.02.2022



Категории	Универсальность программ наставничества	
	Педагогические работники	Обучающиеся
На что опирается	<i>Обновленные ФГОС 2021</i>	Обновленные ФГОС 2021 <i>Программа воспитания</i>
Может решить проблемы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ внедрение новых образовательных технологий; ✓ ИКТ компетентности педагогических работников; ✓ текучести кадров; ✓ адаптации молодых специалистов; ✓ преодоление низких образовательных результатов (ШНОР); ✓ низкую активность в конкурсном движении; ✓ выгорание педагогических кадров; ✓ отсутствие мотивации к профессиональному и личностному росту педагогических работников др. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ выбор образовательной или профессиональной траектории; ✓ утрата мотивации к учебе, трудности с социальной адаптацией; ✓ раскрытие потенциала одаренного ребенка; ✓ ребенка/подростка с ОВЗ, преодолевающему психологические барьеры с социальной коммуникацией, адаптацией или профессиональным продвижением; ✓ низкие образовательные результаты обучающихся

Реализация ЦМН в РФ

1. 2020 г. началось внедрение ЦМН в образовательных организациях, реализующих ДООП;
2. 2020-2021 г. – завершен пилотный проект по внедрению наставничества педагогических работников в ОО организация. Были выпущены новые методические рекомендации;
3. С 1 сентября 2021 года по 1 июня 2022 года в 13 субъектах РФ проводится пилотная апробация установления новых квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник»

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Сроки реализации ЦМН в РФ: 2020–2024 гг.

Срок внедрения наставничества *педагогических работников* в образовательных организациях РФ – конец 2022 года.

Срок реализации Региональной целевой модели наставничества в Удмуртской Республике: 2022–2024 гг.

Положение о Региональной целевой модели наставничества УР 16 февраля 2022 г

МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ



УДМУРТ ЭЛКУНЫСЬ
ДЫШЕТОНЬЯ НО ТОДОСЬЯ
МИНИСТЕРСТВО

П Р И К А З

16 ФЕВ 2022

№ 255

г. Ижевск

Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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», постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республике», достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка» п р и к а з ы в а ю:

1. Создать Региональный наставнический центр на базе автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования».

Региональная целевая модель наставничества УР

– система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях Удмуртской Республики

Цель внедрения РЦМН в Удмуртской Республике

- раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте **от 10 лет**, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории УР

РЦМН УР разработана на основе нормативных актов:

Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года»;

Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № 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»;

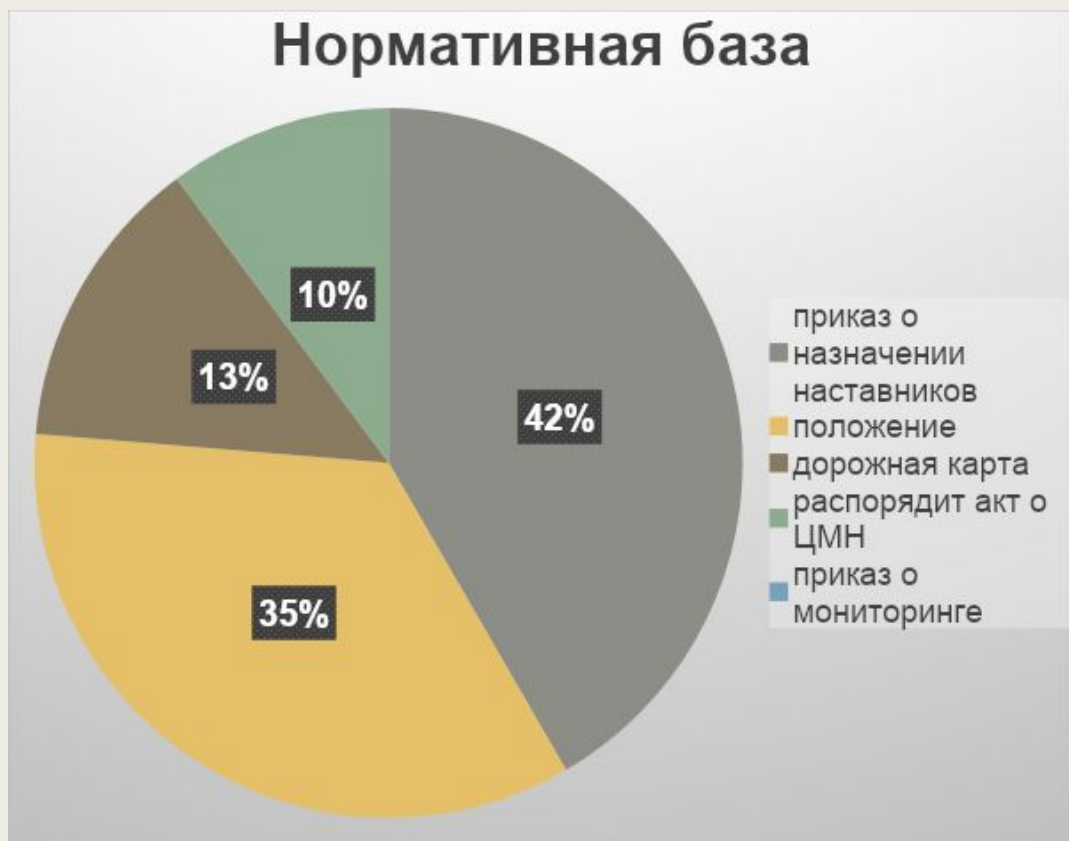
Постановления Правительства УР от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науке УР»;

Приказа Министерства образования и науки УР от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республике»

МОНИТОРИНГ ЦМН декабрь 2021 г. (35% ОО УР)

37,6 % - реализуют ЦМН в ОО

Нормативная база



Какие документы по наставничеству есть в Вашей ОО?

43,6 % – приказ о назначении наставников;

36,3% – положение о программе наставничества;

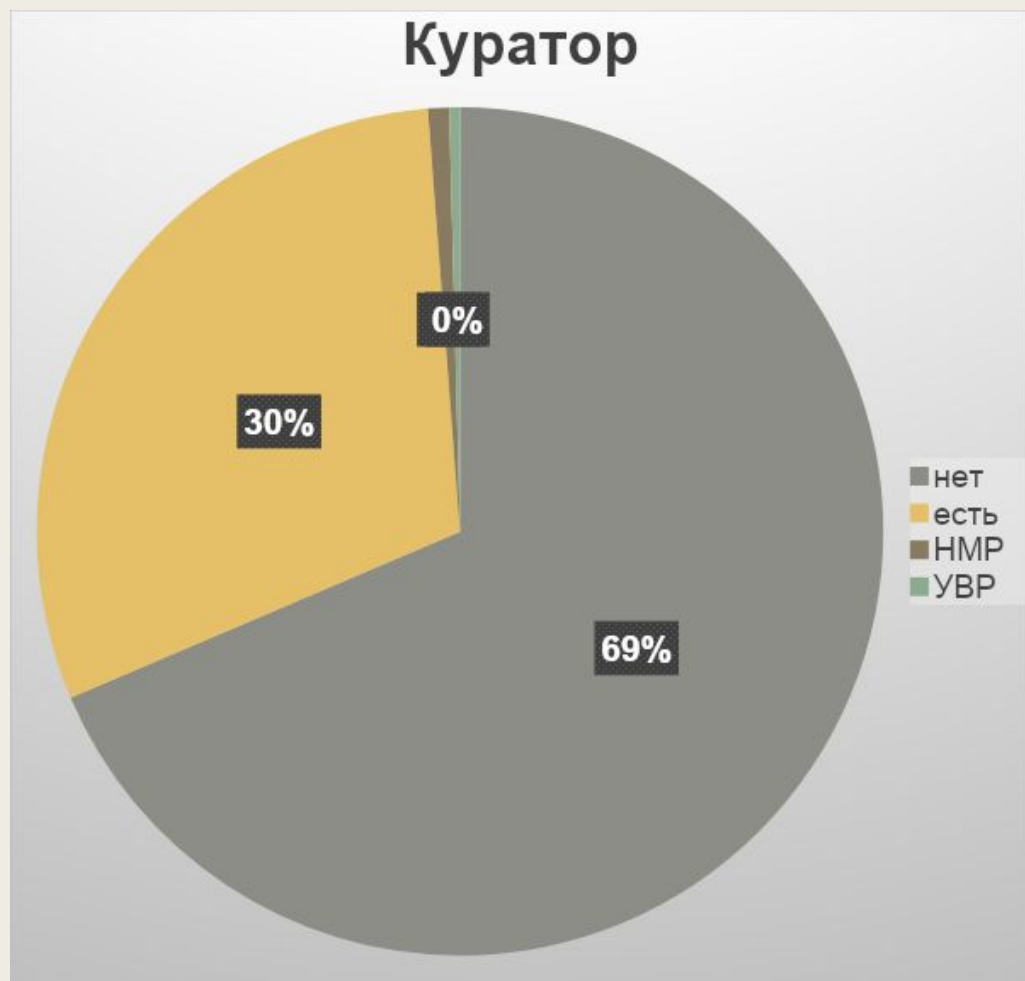
23 % – полное отсутствие документов;

14,1% – дорожная карта по внедрению ЦМН;

10,7% – распорядительный акт о внедрении ЦМН;

3,4% – приказ о проведении мониторинга;

Наличие куратора в ОО 2021 г.



67,9% – нет кураторов;

29,9 % – есть кураторы;

0,8% – функции куратора выполняет замдиректора по НМР;

0,4% – замдиректора по УВР

ФОРМЫ ЦМН В УР 2021 г.



«Учитель-учитель» – 58,5%

«Ученик-ученик» – 16,7 %

«Работодатель-студент» – 6,8%

«Студент-ученик» – 1,7%

«Работодатель-ученик» – 1,7%

Затруднения при реализации ЦМН

Вопрос о финансировании	21
Отсутствие времени	20
Низкая мотивация педагогов и обучающихся	13
Не сформированная нормативно-правовая база наставничества	14
Кадровый ресурс	7
Недостаток теоретических знаний в области наставничества. Обучение наставников	7
Отсутствие опыта работы	6

Достижения программ наставничества

Победа (участие) в конкурсе	28
Адаптация молодых педагогов	23
Повышение уровня компетентности молодых педагогов	22
Снижении «текучести» кадров	8
Адаптация молодых специалистов в профессии	5
Разработка документов (нормативной базы) по направлению "Наставничество"	4
Повышение мотивации молодых педагогов	2

Инструменты мотивации РЦМН УР

Материальное (денежное) стимулирование

- коллективные договоры (надбавка за наставничество);
- дополнительные соглашения к трудовому договору;
- локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ

Инструменты мотивации РЦМН

Нематериальные способы стимулирования

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах

Инструменты мотивации РЦМН

Награды

- Знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»

Показатели реализации ЦМН в УР

Наименование показателя	2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет в роли наставляемого, %	35	50	70
Доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет в роли наставника, %	2	6	10
Доля учителей – молодых специалистов, в роли наставляемого, %	30	50	70
Доля предприятий %	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых %	65	75	85
Уровень удовлетворенности наставников %	65	75	85


РЦМН Удмуртской Республики

является обязательной для всех ОО УР,
осуществляющих деятельность по
общеобразовательным, дополнительным
общеобразовательным общеразвивающим
программам и образовательным программам
среднего профессионального образования

ОО признается реализующей РНЦ при наличии нормативных документов:

1. распорядительного акта образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества;
2. приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» и / или приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»;
3. приказа(ов) о закреплении наставнических пар/групп;
4. утвержденной персонализированной программы наставничества.


СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЦМН УР



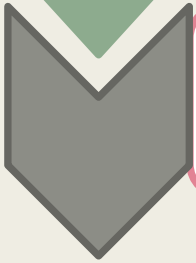
Министерство образования и науки УР



АОУ ДПО УР ИРО и его структурные подразделения: ЦНППМ и РНЦ



Органы исполнительной власти муниципального образования, осуществляющие управление в сфере образования / МС



Образовательные организации УР, осуществляющие реализацию программ наставничества

АОУ ДПО УР ИРО

- ИОМ, в том числе с применением сетевых форм реализации программ
- Программы стажировки

- КПК, семинары, конкурсы, конференции;
- Распространяет лучшие практики;
- Организует и проводит мониторинг;
- Оказывает информационную поддержку наставнических программ

МО управление образования / Методические службы

1. Назначают муниципального **координатора (оператора)** внедрения РЦМН;
2. Координируют и согласовывает разработку внедрение дорожных карт в образовательных организациях;
3. Контролируют реализацию мероприятий по внедрению РЦМН;
4. Привлекает к участию в программах наставничества предприятия и организации;
5. Организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в муниципалитете;
6. Ведут по установленной форме базы данных муниципалитета;
7. Выявляют лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации;
8. Организуют **экспертизу** положений и программ наставничества образовательных организаций муниципалитета;
9. Создают РМО наставников и экспертные советы;
10. Обеспечивают **достижение** целевых показателей результатов внедрения

Образовательные организации, осуществляющие внедрение РЦМН

1. Разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты;
2. Формируют и реализуют программы наставничества;
3. Назначают **куратора** внедрения Целевой модели;
4. Осуществление персонифицированный учет (создают базы);
5. Проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
6. Обеспечивают формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
7. Содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации ЦМН;
8. Создают методические объединения наставников (МО)

Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательной организации

- 1) принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества;
- 2) участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества ;
- 3) помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых;
- 4) осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- 5) участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- 6) участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования);
- 7) формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

КУРАТОР

-сотрудник
общеобразовательной
организации либо
организации из числа ее
партнеров, который отвечает
за формирование и
реализацию программы
наставничества
руководителя



ДЛЯ педагогических работников

– сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.



КУРАТОР

- 1) организует сбор данных баз наставников и наставляемых;
- 2) проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- 3) контролирует реализацию программ наставничества;
- 4) организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- 5) осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (Целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы;
- 6) осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- 7) принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ОО;

1. Форма наставничества «ученик – ученик» / «студент – студент»

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом)

2. Форма наставничества «студент – ученик»

- «успевающий – неуспевающий»;
- «лидер – равнодушный»;
- «равный – другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным);
- «куратор – автор проекта» (совместная работа над проектом(творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора)

3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

- «активный профессионал – равнодушный потребитель» (стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);
- «коллега – молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта);
- «работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства)

4. Форма наставничества «работодатель – студент»

- «активный профессионал – равнодушный потребитель»;
- «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»;
- «коллега – будущий коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта);
- «работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка в формате стажировки)

5. Форма наставничества «учитель – учитель/педагог – педагог»

- «опытный педагог – молодой специалист»;
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»;
- «педагог-новатор – консервативный педагог»;
- «опытный предметник – неопытный предметник»

Кто может стать наставником педагога?

опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме);

педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами;

методически ориентированный педагог или методист, способный провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт;

педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию, социально мобильный;.

педагог из другой образовательной организации на основе сетевого взаимодействия

Кто может стать наставляемым среди педагогов?

молодые/начинающие педагоги;

педагоги, приступивших к работе после длительного перерыва;

педагоги, находящихся в процессе **адаптации** на новом месте работы;

педагоги, желающих **повысить** свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;

педагоги желающих овладеть современными IT-программами, **цифровыми навыками** и т.д.;

педагоги, находящихся в состоянии профессионального, **эмоционального выгорания**;

педагоги, испытывающих **другие профессиональные** затруднения ;

стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Этапы наставничества



Целевая модель наставничества в ОО реализуется в несколько этапов:

- 1) подготовительный,
- 2) проектировочный,
- 3) реализационный,
- 4) рефлексивно-аналитический,
- 5) результативный

Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- производится отбор наставников и наставляемых;
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

Нормативные документы ЦМН

- распорядительный акт образовательной организации о внедрении ЦМН,
- письменное согласие наставника и наставляемого на участие в программе наставничества;
- дополнительное соглашение к трудовому договору наставника;
- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;
- *приказ «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»;*
- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников;
- дополнительно рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с АОУ ДПО УР ИРО

Мероприятия	Срок
Назначение кураторов внедрения ЦМН	До 1 марта
Разработка положений	До 1 марта
Согласование дорожных карт по внедрению ЦМН в ОО и формирование муниципальных	До 15 марта 2022 г.
Утверждение муниципальных дорожных карт	До 18 марта
Разработка и утверждение распорядительных актов	До 25 марта
Формирование базы наставляемых в 2022–2023 уч. г.	До 28 марта
Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г.	До 04 апреля
Обучение наставников	

КПК

КПК "Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов"

**11.04-15.04.
22 г.**

КПК "Совершенствование образовательного процесса в системе дополнительного образования через реализацию целевой модели наставничества"

**17.11-
19.11.22г**

КПК "Информационно-образовательные технологии в системе работы педагога-

**14.11-16.11.
22 г.**

МЕРОПРИЯТИЯ РНЦ

Республиканский конкурс «Лучшие практики и программы наставничества» 2022 г.

**Март-
сентябрь
2022 г.**

Республиканский форум педагогов-наставников «Целевая модель наставничества как технология повышения эффективности образовательного процесса»

**Ноябрь
2022 г.**

Благодарим за внимание!