



ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ САЙТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (СТРАНИЦА «НАСТАВНИЧЕСТВО»)

НАСТАВНИЧЕСТВО



Это процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого).

Это взаимодействие основано на передаче знаний, опыта и ценностей от наставника к наставляемому.

Наставник – носитель значимого опыта, осуществляющий наставничество, помимо своей основной трудовой/образовательной деятельности, в отношении наставляемого.

Наставляемый – человек, в отношении которого осуществляется наставничество.



ПАРА «НАСТАВНИК-НАСТАВЛЯЕМЫЙ»

- ОСНОВНЫЕ СУБЪЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

НАСТАВНИК

НАСТАВНИК - это человек, который делится своим опытом и помогает найти свой путь, будь то в карьере или личностном росте. Он не просто учит, а дает советы и поддержку, основываясь на своем собственном опыте. **Главное в роли наставника** — это умение видеть потенциал в человеке и помогать ему этот потенциал раскрыть.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ (один или несколько)

- молодой педагог, только пришедший в профессию;
- опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.) – **возможно реверсивное наставничество**;
- новый педагог в педагогическом коллективе;
- педагог, имеющий непедагогическое профильное образование и др...



Персонализированная программа наставничества для конкретных пар/групп (от 3 месяцев до 1 года)

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ»



Инновационными стратегиями реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций можно назвать:

- ❑ **привлечение молодых педагогов** к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений (*например*, в области цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций) – **реверсивное наставничество**;
- ❑ реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», **лично ориентированное наставничество**;
- ❑ **использование групповых форм наставничества**;
- ❑ **взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов**, проектной деятельности (целевые интенсивы, онлайн-марафоны от наставников, запись видеороликов и др.);
- ❑ **виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия** (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.);
- ❑ **привлечение внешних компетентных наставников и экспертов.**

— Целевая модель наставничества педагогических работников

Цель: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

— Целевая модель наставничества обучающихся

Цель: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения личностного развития и ранней профессиональной ориентации обучающихся.

Наставничество



📄 План работы Школы молодого педагога 2024-2025 учебный год

Нормативно-правовая база

- 📄 Приказ Управления образования о реализации целевой модели наставничества педагогов



СТРАНИЦА САЙТА ИНСТИТУТА С МАТЕРИАЛАМИ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

<https://iro61.ru/life/tsentr-nepreryvnogo-povysheniya-professionalnogo-masterstva-pedagogicheskikh-rabotnikov/deyatelnost-tsentra/>

Наставничество в образовании продолжает эволюционировать и адаптироваться к изменяющимся образовательным контекстам и потребностям. На современном этапе больше внимания уделяется развитию цифровых компетенций и гибридных форм обучения, а также учебному и производственному наставничеству!

▼ Нормативные документы

> Нормативные документы

> Образцы локальных актов для ОО

> Методическое сопровождение

> Вебинары

> Отчеты



▼ Образцы локальных актов для ОО



Примерный ПРИКАЗ Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

📄 Скачать (Размер 29 Kb) ⓘ Тип файла: docx



Примерное ПОЛОЖЕНИЕ о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

📄 Скачать (Размер 127 Kb) ⓘ Тип файла: doc



Примерная ДОРОЖНАЯ КАРТА (план мероприятий) по реализации положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

📄 Скачать (Размер 20 Kb) ⓘ Тип файла: docx

ЖЕЛАТЕЛЬНО РАЗМЕСТИТЬ НА СТРАНИЦЕ «ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В _____» (ТИПОВАЯ СТРУКТУРА)

1. Общую информацию (краткую справку) по данному направлению работы;
2. Федеральные и региональные нормативные документы;
3. Локальные акты образовательной организации по организации наставничества;
4. Информацию о наставниках;
5. Информацию о наставляемых;
6. Отчеты по завершению работы «наставник-наставляемый».

??? Какую информацию часто размещают вместо ссылки на страницу педагога-наставника на сайте школы??



- страницу в инфоуроке
- личные страницы в соцсетях
- ссылки на педагогический состав школы
- ссылки на руководящий состав школы
- ссылка на адрес электронной почты наставника

Либо просто на страницу «наставничество», где только нормативка размещена



**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА НАСТАВНИКА
(СВЕДЕНИЯ О НАСТАВНИКЕ)**

ФОТО

ФИО

должность

наименование образовательной организации

1. Общие сведения	
Дата рождения	
2. Трудовая деятельность	
Общий трудовой стаж/педагогический стаж	
Занимаемая должность	
Квалификационная категория	
Почетные звания и грамоты (наименование и дата получения)	
3. Образование	
Наименование и год окончания учреждения профессионального образования	
Специальность, квалификация по диплому	
Дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, не менее 240 час.), квалификация и год окончания	
4. Сведения о работнике (статус наставник)	
Документ, устанавливающий статус «наставник» (приказ, номер, дата)	Приказ № ____ от ____ г.
Реализуемая программа по наставничеству	<i>Прямая ссылка на программу</i>
Модели реализации наставничества (учитель-учитель; учитель-ученик и т.д)	<i>Указать модель и дать краткую характеристику (работа с молодым учителем; работа по освоению образовательной технологии и т.д)</i>
Количество наставляемых педагогов (за последние 3-5 лет)	
5. Контактная информация	
Рабочий телефон	
Электронная почта	
Адрес личного сайта в сети Интернет	



**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА НАСТАВЛЯЕМОГО
(СВЕДЕНИЯ О НАСТАВЛЯЕМОМ)**

ФОТО

ФИО

должность

наименование образовательной организации

1. Общие сведения	
Дата рождения	
2. Трудовая деятельность	
Общий трудовой стаж/педагогический стаж	
Занимаемая должность	
Квалификационная категория	
Назначение наставника (<i>дата, реквизиты документа по ОО</i>)	Приказ № _____ от _____ (ссылка на документ)
3. Образование	
Наименование и год окончания учреждения профессионального образования	
Специальность, квалификация по диплому	
Дополнительное профессиональное образование (<i>профессиональная переподготовка, не менее 240 час.</i>), квалификация и год окончания	
4. Контактная информация	
Рабочий телефон	
Электронная почта	
5. Форма реализуемого наставничества (молодой учитель-наставник; реверсивное наставничество; сетевое наставничество и др.)/время на которое рассчитана программа наставничества	<i>Например: молодой учитель-наставник/1 год</i>
6. Форма отчетного (заключительного) мероприятия	<i>Например: проведение открытого урока; подготовка выступления на методическом совете по ____; разработка пакета заданий по функциональной грамотности и др....</i>
7. Выводы об эффективности наставничества	<i>Прописываются по окончании действия программы наставничества (выполнена полностью, продлена)</i>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

**Юшко Галина Николаевна, директор ЦНППМПР
ГАУ ДПО РО ИРО**