

КОУ «Уральская школа-интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья»

Семинар на тему:
**«Реализация целевой
МОДЕЛИ
наставничества»**

Подготовила: Тарханова З.В.,
руководитель МО наставников

г.Урай,
28.02.2023г.

- Указа Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»,
- Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»,
- паспорта регионального проекта «Учитель будущего» (шифр проекта 059- П00 от 13.11.2018) ведомственным проектным офисом в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре

1. Разработка, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества:

- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: *Положение* о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, «*дорожная карта*» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации);
- приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

2. Организационно-методическое обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации предполагает следующие виды деятельности:

- анкетирование среди педагогов с высшей категорией для выявления компетенций наставника – педагога (создание банка данных наставников) и вновь прибывших в школу-интернат педагогов (создание банка данных наставляемых);
- закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников;
- составление персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях

- 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 руководителя МО);
- включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

3. Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

1. Подготовительный этап :

- обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества;
- информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- создание МО наставников: входит куратор, руководитель МО, наставники, наставляемые.

2. *Основной этап внедрения* (применения) системы наставничества включает определение пар «наставник – наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

-
- *Заключительный этап* направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых. Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям (корректировка программы).

4. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый»

правила-договоренности:

- добровольность, взаимное согласие и доверие, взаимообогащение и открытый диалог;
- учитываются результаты анкетирования;
- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;
- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;
- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;
- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;
- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

**Спасибо за
внимание!!!**

Доклад на тему: «Реализация целевой модели наставничества»

Подготовила: Тарханова З.В.,
руководитель МО наставников
КОУ «Урайская школа-интернат для обучающихся с ОВЗ»

В целях реализации документов, которые указаны на слайде (Указа Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», паспорта регионального проекта «Учитель будущего» (шифр проекта 059- П00 от 13.11.2018) ведомственным проектным офисом в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре) образовательным организациям необходимо осуществлять внедрение целевой модели наставничества для педагогических работников и выполнить следующие функции:

- **Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях предусматривает**

1. *разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества:*

приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (подробно описаны понятия, принципы, цели и задачи, формы наставничества и т.д), «дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации);

приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью

2. Организационно-методическое обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации предполагает следующие виды деятельности:

В первую очередь было проведено анкетирование среди педагогов с высшей категорией для выявления компетенций наставника – педагога (создание банка данных наставников) и вновь прибывших в школу-интернат педагогов (создание банка данных наставляемых). На основании этих анкет, сформированы пар/групп «наставник – наставляемый». Далее идет составление персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

- 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 руководителя МО)

- включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон(шаблон-образец).

3.Основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению системы (целевой модели) наставничества.

Формирование МО Наставничества: входит куратор, руководитель МО, наставники, наставляемые (очень подробно изложено в положении о наставничестве.

Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар «наставник – наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых. Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям (корректировка программы).

4.Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью);

наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;

наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;

наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;

наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;

наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;

наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;

наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;

наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

Структура и оформление ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Включает следующие обязательные элементы:

Титульный лист (Приложение 1), на котором указываются:

- 1) полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом;
- 2) название программы;
- 3) срок реализации (учебный год);
- 4) сведения о наставнике и наставляемом (Ф.И.О., должность);
- 5) год составления программы.

Пояснительная записка, конкретизирующую:

- 1) описание проблемы,
- 2) цели и задачи наставничества,
- 3) содержания деятельности наставника и наставляемого,
- 4) промежуточные и планируемые результаты
- 5) сроки реализации программы наставничества.

План мероприятий (Приложение 2):

предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 202_/202_ учебный год

Наставник _____
(Ф.И.О., должность)
Наставляемый _____
(Ф.И.О., должность)

г.Урай, 2022 г.

Приложение 2

№	Наименование мероприятий/вид работы	Форма работы	Сроки
1.			
2.			
3.			