



Центр непрерывного повышения профессионального
мастерства педагогических работников



Внедрение модели многофункционального наставничества

Сорокина Ирина Владимировна, заведующий кафедрой педагогики и
психологии, к.п.н., доцент

март 2021г.



Программа наставничества



комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемого (запланированного) результата.



Целью внедрения модели многофункционального наставничества выступает создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров, создания наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых (стажёров))*.

**В соответствии с Единой Федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 07.10.2020) <Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста>)*



Структура управления внедрением модели многофункционального наставничества



**СИПКРО (ЦНППМ ПР) – региональный центр наставничества
(куратор региональной программы наставничества)**

**Территориальный РЦ – куратор программы наставничества в
образовательном округе**

ОО – куратор программы наставничества

Обязанности куратора

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- разработка проекта Программы многофункционального наставничества педагогических работников образовательной организации на учебный год;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы многофункционального наставничества педагогических работников;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов (менторов) для проведения обучения);
- участие в оценке вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам программы многофункционального наставничества педагогических работников;
- мониторинг и оценка качества реализованной программы многофункционального наставничества через SWOT-анализ в установленной форме;
- оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества;

Этапы организации наставничества в ОО



1

• Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2

• Формирование базы наставников и наставляемых

3

• Формирование наставнических пар или групп.

4

• Организация обучения наставников.

5

• Организация работы наставнических пар или групп.

6

• Завершение наставничества

7

• Подведение итогов, демонстрация результатов наставничества

МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УЧИТЕЛЯ БУДУЩЕГО





Ты можешь считать себя профессионалом, когда своё дело делаешь блестяще, получая удовольствие и не испытывая никакого напряжения. А если испытываешь - значит, ещё учишься.

М. Литвак

Профессионализм — особое свойство людей систематически, эффективно и надёжно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях.



Аэлита Капитновна Маркова

ДОПРОФЕССИОНАЛИЗМ

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

**СУПЕРПРОФЕССИОНАЛИЗМ
(МАСТЕРСТВО)**

**ПОСЛЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
ПЕРИОД**

НЕПРОФЕССИОНАЛИЗМ



Допрофессионализм



Первичное ознакомление с профессией



Адаптация в профессии



Самоактуализация:
осознание себя как
индивидуальности, развитие
способности к
самодиагностике, определение
своих возможностей и своего
предназначения в профессии

Освоение способов решения основных профессиональных задач, овладение педагогической техникой (умелостью), выработка индивидуального педагогического почерка – стиля профессиональной деятельности, а также осознание своих сильных и слабых сторон как профессионала

Профессионализм

Это свободное владение своей профессией, способность качественно решать задачи высокого уровня сложности, мастерство, помогающее оптимизировать индивидуальную модель образования как основу собственной методической системы

Суперпрофессионализм

Это высший уровень профессионального саморазвития, педагог-творец, педагог-универсал, мастерство, определяющее способность проектировать авторские программы, технологии, методические системы

Послепрофессиональный период

Это этап завершения профессиональной деятельности, когда учитель уже может выполнять функции консультанта, эксперта, наставника, обучающего других технологией конструирования индивидуальной авторской программе, различных педагогических технологий, методической и педагогической систем, в том случае, если он сам успел это создать в период своей активной профессиональной деятельности

Непрофессионализм

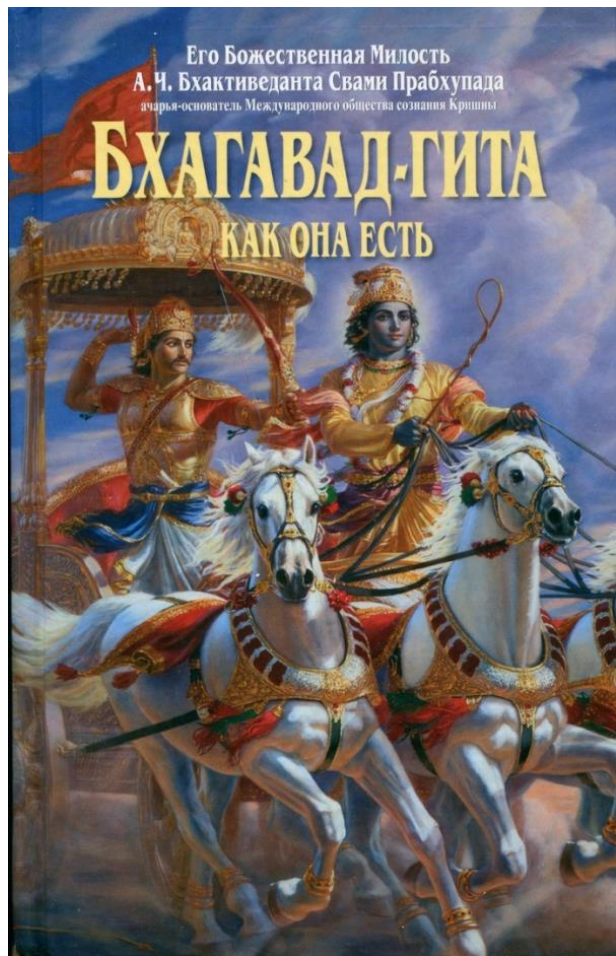
Это состояние педагогов, которые независимо от стажа, выполняют работу по собственным или чужим, профессионально искажённым, нормам

Требования к современному учителю



**Национальная
система
учительского роста**





*«Следуя качествам, присущим
его деятельности, каждый
человек имеет возможность
достичь совершенства»*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА

– восходящий вектор развития педагога, сопровождающийся изменением его профессионально-личностного статуса, профессионального мировоззрения, профессиональной культуры, приводящий к устойчивому развитию профессионализма под воздействием внутренних и внешних факторов

«Учиться у всех – не подражать никому!»

Система наставничества в образовательной организации

это систематизированная форма корректирующего/стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовых функций

Система наставничества позволяет:

- каждому желающему обрести наставника или наставников;
- развивать и у наставников, и у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции;
- быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям сообщества

Сопровождать – сопутствовать, идти вместе, быть рядом, помогать (В. И. Даль)



Наставничество

МР

Наставничество — это обучение на рабочем месте, основной целью которого является *оперативное вовлечение наставляемых в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации*. Чаще всего такое обучение осуществляется *в индивидуальной форме* так как это всегда «взаимоотношения между двумя людьми, где один человек готов помогать другому в профессиональном и личностном развитии» (Г.Гарднер).

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество - «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый, кто стремится развить свои потенциальные возможности, совершенствоваться в конкретной деятельности должен найти своего наставника. Именно поэтому человек нуждается в наставничестве на протяжении всей своей жизни: и школьник, и студент, и специалист, и профессионал.

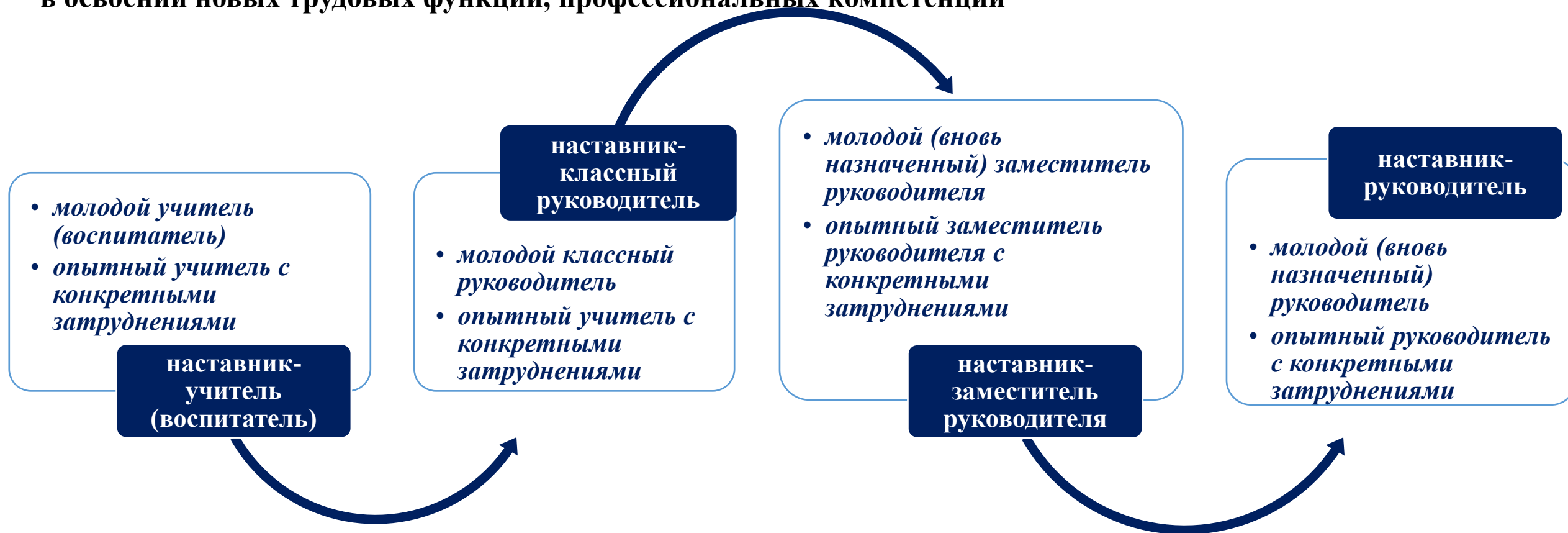


МР
magister posterum
УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО

НАСТАВНИК

МР

опытный специалист, у которого наставляемый может получить совет, рекомендацию, конкретную помощь в освоении новых трудовых функций, профессиональных компетенций



Наставничество добровольная ответственность за профессиональный рост другого человека, оказание ему профессиональной помощи и поддержки, закреплённое приказом руководителя

НАСТАВНИК

МР

участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.



**ИОП- индивидуальная образовательная программа*

НАСТАВЛЯЕМЫЙ (СТАЖЁР)

это человек, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; участник программы наставничества.





Многофункциональная система наставничества



организация психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей.

**ГОРИЗОНТАЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ
ПЕДАГОГА: СПЕЦИАЛИСТ – ПРОФЕССИОНАЛ - МАСТЕР**

**ВЕРТИКАЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ
ПЕДАГОГА: УЧИТЕЛЬ (ВОСПИТАТЕЛЬ) – ЗАМЕСТИТЕЛЬ
РУКОВОДИТЕЛЯ - РУКОВОДИТЕЛЬ**

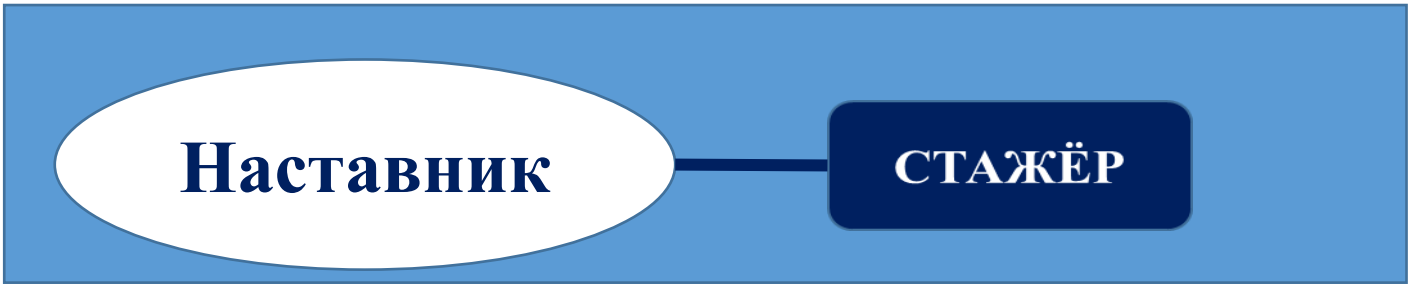




МАЛАЯ ГРУППА



ТРИАДА



ДИАДА

ШАГ 1: Анализ исходных условий и возможностей образовательной организации



1. Распределить всех педагогов ОО на группы: допрофессиональный период деятельности (группа А), профессионалы (группа Б), суперпрофессионалы (группа В), послепрофессиональный период деятельности (группа Г).
2. Провести в каждой группе анкетирование на выявление потребностей, желаний и запросов.
3. По результатам анкетирования сформировать группы наставляемых и наставников

ШАГ 2: Создание наставнических пар, триад, малых групп

МР



1. Сформировать потенциальные наставнические пары, триады.
2. Провести индивидуальные собеседования с каждым наставником и наставляемым (коучи).
3. По результатам собеседования окончательно сформировать наставнические пары и триады.



**Будем рады
ответить на
ваши вопросы**